

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



**EL LIDERAZGO DE LOS GREMIOS DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO Y OBRERO DE LA UNIVERSIDAD
DE ORIENTE. NÚCLEO DE SUCRE.**

AUTORES:

Gamardo Mistage, Luis Carlos
Gil Bosquez, Luis Adolfo

ASESORES ACADÉMICOS:

Prof. Beatriz Ramírez
Prof. María Teresa Centeno

Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de
LICENCIADOS EN CONTADURÍA PÚBLICA.

Cumaná, julio 2010

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



**EL LIDERAZGO DE LOS GREMIOS DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO Y OBRERO DE LA UNIVERSIDAD
DE ORIENTE. NÚCLEO DE SUCRE.**

REALIZADO POR:

Gamardo Mistage, Luis Carlos
Gil Bosquez, Luis Adolfo

ACTA DE APROBACIÓN

Trabajo Especial de Grado aprobado en nombre de la Universidad de Oriente, por el jurado calificador, en la ciudad de Cumaná a los 27 días del mes de Julio del 2010

Prof. BEATRIZ RAMÍREZ
C.I: 4.184.722

Prof. MARÍA T. CENTENO
C.I: 5.876.668

INDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vi
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN	9
CAPITULO I.....	16
ASPECTOS GENERALES DEL LIDERAZGO.....	16
Definiciones	21
Características del Liderazgo	22
Estilos de Liderazgo.....	27
1. Liderazgo Transaccional	28
2. Liderazgo Transformador	28
3. Liderazgo Trascendente	28
Definición de Términos.....	31
CAPITULO II.....	33
LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE Y LOS GREMIOS DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO DEL NÚCLEO DE SUCRE.....	33
Aspectos Generales de la UDO.....	33
Reseña Histórica de la Universidad de Oriente	33
Las Autoridades de la UDO.....	37
Reseña Histórica del Núcleo de Sucre	38
Consejo del Núcleo.....	40
La Coordinación Académica	42
La Coordinación Administrativa	43
Asociación Sindical de Profesionales de la Universidad de Oriente (Aspudo)	46
Objetivo	47

Asamblea de Afiliado	49
Junta Directiva	49
El Tribunal Disciplinario	50
Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente (Aseudo)	50
Objetos y Fines	50
Organismos de Dirección	52
Asamblea General.....	53
Tribunal Disciplinario.....	54
Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente con Sede en el Estado Sucre (Sobudoes).....	54
Objeto y Fines.....	55
Asamblea General.....	57
Junta Directiva	57
Tribunal Disciplinario.....	58
Sindicato de Trabajadores UDO Núcleo de Sucre (Studons)	58
Objetivos y Fines	58
Asamblea General.....	60
Junta Directiva	61
Tribunal Disciplinario.....	61
CAPITULO III.....	62
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	62
CONCLUSIONES	79
BIBLIOGRAFIA	81
HOJAS DE METADATOS	83

DEDICATORIA

Este gran logro que es tan importante en mi vida se lo quiero dedicar a Jesús de Nazaret mi dios todo poderoso y a la Virgen del Valle; por ser la luz espiritual que me guía y me protege en cada paso que doy en mi vida

A un ser muy especial como lo es mi abuela Emilia (Q.E.P.D), que implanto los valores más importantes durante toda mi niñez y a lo largo de mi crecimiento como persona, los cuales me han llevado y me seguirán acompañando a ser un hombre honesto de moral y principios durante el resto de mi vida

A mis padres Jesús y Arelis. Por servir de guía incondicional durante toda mi formación académica y por brindarme el apoyo que día a día necesité para seguir adelante.

A mi familia y amigos, por el apoyo recibido para alcanzar este objetivo.

Luis C. Gamardo M.

DEDICATORIA

Un proyecto de mi vida profesional ha culminado satisfactoriamente, gracias a seres divinos y, de personas que me brindaron su apoyo y confianza en mi carrera universitaria, por tal motivo le dedico mi trabajo de estudio.

A mí amado Padre Celestial y a todos los seres divinos por guiarme siempre en mí camino.

A mis suegros Natividad Reyes y Thais Bermúdez, por el apoyo brindado en el cuidado de mis niños, durante mis carreras universitarias. Gracias a ustedes, en especial a la señora Thais Bermúdez (Q.E.P.D) por haber estado presente en esos años y espero que desde el Reino Celestial siga cuidando a mis campeones. Se le recuerda y quiere mucho.

A mis padres Luis Gil y Elinor Bosquez, por la aportación de valores y principios que me sirvieron de mucho en mi estudio universitario.

A mi esposa amada, por su entrega en el amor, por su comprensión y ayuda incondicional. Gracias Marianela, siempre te Amaré.

A mis amados hijos Carlos Adolfo y Adolfo Abinadí por ser la energía que me inspira a realizar todas mis metas.

A mis hermanos queridos por darme siempre su apoyo en mis tareas, en especial a Luisa Elinor, Luis Rafael, Eleanora y Angélica María.

Al resto de mi familia, tíos, primos, sobrinos y cuñados, que de una manera u otra ha contribuido mis logros.

A los profesores de la Universidad de Oriente que me sirvieron de facilitadores para adquirir el conocimiento impartido, en especial a la profesora María Gómez y el profesor Alcides González.

A mis estimados Amigos y compañero de estudio, que siempre estuvieron brindando su apoyo en mi carrera universitaria, en especial a Danny Isaba, José Ramírez, Aurimar Navas, Rosmeri Ortiz , Marifer de Garate, Vicente Millán, Luis Gamardo y Carlos González

Luis Adolfo Gil Bosquez.

AGRADECIMIENTO

Le quiero dar gracias a dios y a la Virgencita del Valle por tantos favores concebidos durante toda mi vida en la realización de mi carrera universitaria

A mi abuela Emilia (Q.E.P.D), la persona más influyente en mi vida, y una de las cuales con sus enseñanzas, consejos, palabras de aliento marcaron mi vida para bien gracias por esos consejos y palabras sabias que en cada momento duro sirvieron para salir adelante, gracias por tus oraciones, gracias por protegerme y ver por mi donde te encuentres, gracias por ser mi abuela y ejemplo de ser humano a seguir

A la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, institución que me abrió sus puertas y donde viví momentos muy gratos.

A todos los profesores de la Escuela de Administración del Núcleo Sucre de la Universidad de Oriente por instruirme y ayudar a mi formación como profesional, de ellos aprendí mucho, muchas gracias.

A mis compañeros y amigos con los cuales compartí durante toda mi carrera.

A la Prof. Beatriz Ramírez y Prof. María Teresa Centeno, nuestras asesoras, mil gracias por toda la ayuda brindada.

A mis padres por toda su ayuda y colaboración.

A mi compañero Luis Gil con el que compartí en la realización de este trabajo de investigación.

Luis C. Gamardo M

AGRADECIMIENTO

Este Trabajo Especial de Grado, no pudo haberse culminado si no fuera por el apoyo y colaboración prestada por las personas que estuvieron presente siempre en el inicio , por tal motivo, le agradezco primeramente a Dios, por siempre estar a mi lado.

A la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, institución que me abrió sus puertas para que me consagrara en mi vida profesional.

A nuestras asesoras académicas las profesoras Beatriz Ramírez y María Teresa Centeno. Gracias por su colaboración y ayuda prestada en la realización de nuestro trabajo de investigación.

A mi compañero de tesis Luis Gamardo quien estuvo siempre dedicado en sus tareas, sin importas las circunstancias que se le presentaron. Mil gracias mí estimado, por confiar en mí para este trabajo.

A los afiliados y directivos de los gremios del personal de obreros y personal administrativos de la Universidad de Oriente Núcleo de sucre, en especial a los sindicatos ASPUDO, ASEUDO, SOBUDOES Y STUDOS por su dedicada colaboración en la información suministrada. Gracias.

Luis Adolfo Gil Bosquez.

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

Tabla N° 1: Tiempo de Afiliación.....	63
Tabla N° 2: Frecuencia en la que los líderes sindicales responde o no las necesidades de los afiliados	65
Tabla N° 3: Frecuencia en la que los líderes sindicales cumplen sus funciones apegado a la reglamentación	67
Tabla N° 4: Frecuencia en la que el líder sindical impone o no sus decisiones.....	68
Tabla N° 5 Mecanismos utilizados para la toma de decisiones	68
Tabla N° 6: Los líderes sindicales responden o no a decisiones unilaterales y beneficios personales	69
Tabla N° 7: Situación en la cual se encuentran las relaciones de los líderes sindicales y sus afiliados.....	71
Tabla N° 8 Frecuencia en la cual los líderes sindicales cooperan o no con sus afiliados a la hora de resolver algún problema.....	72
Tabla N° 9: Frecuencia en la que los líderes sindicales demuestran o no una actitud positiva al momento de desempeñar sus actividades	72
Tabla N° 10 Frecuencia en la cual la actitud de los líderes sindicales cambia o no frente a una situación determinada (huelgas, robos y resolución de problemas.	74
Tabla N° 11: Canales de comunicación usados por los líderes sindicales	75
Tabla N° 12: Situación en la cual se encuentra la comunicación.....	76
Tabla N° 13: Presencia o no de liderazgo por partes de los directivos sobre sus afiliados.....	78

FIGURAS

Figura N° 1: Organigrama del Núcleo De Sucre	40
--	----

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
INFORME ESPECIAL DE GRADO



EL LIDERAZGO DE LOS GREMIOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO DE LA UDO. NUCLEO DE SUCRE.

Autor (es). Gamardo Mistage, Luis Carlos
Gil Bosquez, Luis Adolfo

Facilitadores: Prof. Beatriz Ramírez
Prof. María Teresa Centeno

Año: 2010

RESUMEN

El liderazgo no es más que cualquier intento de influenciar en el comportamiento de otras personas, para que mediante sus esfuerzos logren un mejor desarrollo y desempeño en llevar adelante sus tareas y así cumplir con los objetivos organizacionales. El liderazgo tiene como propósito, proveer el logro al éxito y orientar a sus seguidores o subalternos a conseguirle. Es por ello que la presente investigación se planteo un análisis del liderazgo de los Gremios del personal administrativo y obrero de la UDO Del Núcleo de Sucre, teniendo énfasis en objetivos específicos como: describir la conducta asumida de los líderes gremiales, determinar la influencia de los líderes gremiales en la conducta de los afiliados, analizar los valores y actitudes presente en los líderes gremiales, describir la formación académica de los líderes gremiales y, determinar el grado de correspondencia de los gremios de personal del Núcleo de Sucre acorde a los objetivos establecidos. En tal sentido, la metodología utilizada para la investigación, fue de Nivel descriptivo, y el diseño de la investigación se amoldo a un diseño de campo y documental. Se utilizaron fuentes tanto primarias como secundarias, y se implemento la técnica de la encuesta aplicando como instrumento los cuestionarios. Además en la investigación se llevo a la conclusión de que la conducta asumida por los líderes gremiales de personal del Núcleo de sucre corresponde al estilo democrático, los líderes influyen de manera positiva en la conducta de sus afiliados, los líderes presentan valores y actitudes, tales como actitud de servicio y afán al logro y, el grado de alcance de los objetivos logrado por los lideres, corresponde a sus objetivos establecidos.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un tema de suma importancia en el ámbito empresarial, social, religioso, deportivo, sindical y otras áreas de interés del hombre, debido a los buenos resultados que se obtienen en los objetivos proyectados, cuando son ejercidos por personas bien capacitadas y con valores éticos y morales.

En la actualidad, el líder es visto como una persona importante, ya que por definición es la persona capaz de lograr el progreso de la sociedad. Debido a esto las organizaciones valoran la presencia de los líderes para la supervivencia de las mismas, ya que a través de sus virtudes y habilidades para guiar y dirigir a sus seguidores a la consecución de los objetivos, se logra conformar una empresa u organización exitosa capaz de afrontar retos futuros.

Con referencia a lo anterior, el liderazgo tiene como propósito, proveer el logro al éxito y orientar a sus seguidores o subalternos a conseguirla. Es por ello que un líder en cualquier sociedad del mundo, es aquel individuo que posee la cualidad y la capacidad de favorecer la guía y el control de otros individuos al logro de objetivos planteados. Por consiguiente, el líder es una persona muy especial, y aunque todos podemos serlo, sólo unos cuantos se animan asumir ese reto, por eso el líder es una persona que tiene una actitud y una disposición ante la vida, de manera que cuando la situación permite su participación, tiene el valor de aceptar el reto y proponer acciones.

Cabe mencionar que el líder tiene que tomar en consideración a sus seguidores, ya que ellos forman parte esencial del liderazgo, además el tiene una responsabilidad social ante ellos. Por tal motivo un líder debe poseer ciertas características que presenten principios éticos, morales y valores humanos que sean dignos de admirar y

de emular por sus seguidores. En consecuencia, los líderes deben cimentarse en las virtudes básicas de la vida humana, tales como la humildad, la solidaridad, el servicio a los demás, la colaboración y el amor.

Es importante destacar que el liderazgo presente en los individuos posee ciertas características que lo distingue uno de los otros. Es decir, estos liderazgos varían dependiendo del estilo que asuma un líder y por ende el resultado que va a generar sus acciones va a ser diferente. Tal es el caso de la actitud asumida por un líder autócrata, con la asumida por un líder participativo, o por la de un líder liberal.

Uno de los problemas presente en los líderes es debido a su conducta, en donde lo ético y lo moral se evalúa constantemente para determinar si se garantiza las buenas y sanas relaciones entre los líderes de una organización y sus seguidores.

En tal sentido, los líderes sindicales en la actualidad tienen el compromiso de garantizar, que los sindicatos sigan siendo aquella figura que representa y defiende los derechos e intereses de los trabajadores ante los empresarios o cualquier ente o institución vinculada al ámbito laboral. Por ello, los sindicatos deben estar representados por líderes con vocación de lucha sindical para que las negociaciones entre las partes vinculadas sean las más acordes a sus necesidades colectivas.

Los sindicatos están conformados por una directiva, la cual es la que representa a sus afiliados ante el patrono y demás órganos e institución que esté relacionada con la actividad laboral, con el fin de asumir la lucha, defensa y representación de los derechos e intereses y demás beneficios de sus afiliados. Por tal motivo la actividad sindical tiene que estar enmarcada, en gran medida, al logro de esas reivindicaciones laborales de los trabajadores.

Es por ello que hoy en día las personas que integran la directiva de los gremios deben ser personas capaces de crear estrategias para cubrir las auténticas necesidades de los trabajadores. Es decir, deben ser verdaderos líderes, altamente calificados, competitivos, innovadores, capaces de entender y manejar situaciones e incertidumbres, brindar seguridad a sus seguidores y sobre todo, con una verdadera actitud de servicios a los afiliados.

En la actualidad venezolana la lucha sindical que ejercen sus líderes se ve mermada por factores negativos que inciden en los aspectos económico, social, político y cultura de sus directivos. Tal es el caso de la corrupción, en donde el sector sindical está inmerso en este flagelo, ocasionando hechos inmorales y anti éticos.

Así, La corrupción que se vive en los sindicatos venezolanos ha llegado a tales magnitudes que ha ocasionado una serie de consecuencias tales como la pérdida de la credibilidad y eficiencia de este sector. Además, se ha visto amenazada la convivencia igualitaria de sus afiliados y ha permitido un crecimiento desordenado de las funciones de los sindicatos, en especial la de los controles y regulaciones que ha ocasionado el auge para nuevos focos de corrupción.

Este problema ético que se presenta en el movimiento sindical, además ha venido también perjudicando el desarrollo económico del país, por lo que ha generado una baja en la calidad de los trabajadores. Debido a estos problemas que se presentan en Venezuela, es indispensable tener en cuenta lo importante de la responsabilidad de los líderes sindicales, ya que ellos son las personas indicadas para llevar a cabo el logro de la satisfacción directa e inmediata de las necesidades de los trabajadores.

La UDO, por su carácter autónomo con personalidad jurídica propia, debe tener la capacidad funcional en la ejecución de la gestión pública y el control y evaluación de sus resultados en forma efectiva, eficiente y oportuna, conforme a la ley. Por ende, la Universidad y los gremios que realizan actividades dentro de esta casa de estudio deben mantener sus actividades apegados a las leyes, estatutos y normativas que regulen la materia laboral.

De igual manera, los gremios del personal administrativo y obreros de la UDO Núcleo de Sucre, deben asumir un rol protagónico que resalte un liderazgo que brinde respuestas oportunas y eficientes, capaces de satisfacer los requerimientos de sus afiliados y, a su vez, que se ajusten con el cumplimiento y responsabilidad que le concierne; es por ello que los directivos o líderes de estos gremios no pueden ejecutar una gestión que revele inconsistencia y carencias; por el contrario debe ser líderes caracterizados por un alto nivel técnico, una conducta apegada a la ética y la moral, para que conlleve a la calidad y eficiencia en la toma de decisiones.

Mediante las averiguaciones realizadas a ciertos afiliados de los gremios del personal administrativo y obrero UDO del Núcleo de Sucre, se pudo determinar qué tipo de liderazgo tienen, además se determinó el uso que le dan a las leyes y normas que le concierne a su gestión laboral para la ejecución de los convenios colectivos y demás beneficios de interés económico, social y cultural.

En la investigación se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo General

Analizar el liderazgo de los gremios de personal administrativo y obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre,

Objetivos Específicos

Describir la conducta asumida de los líderes gremiales de personal administrativo y obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre

Determinar la influencia de los Líderes gremiales de personal administrativo y obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, en la conducta de los afiliados.

Analizar los valores y actitudes presentes en los líderes gremiales de personal administrativo y obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Describir la formación Profesional y académica de los líderes gremiales de personal administrativo y obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Determinar el grado de correspondencia de los gremios de personal administrativo y obrero de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, acorde los objetivos establecidos.

La metodología utilizada para la investigación se describe a continuación: el Nivel de la investigación fue descriptivo. El diseño de la investigación se amoldo a un diseño de campo y documental. Ya que se recogieron los datos directamente de la realidad donde ocurrieron los hechos, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, que la información que se estudió se obtuvo directamente en el espacio donde se desenvuelve la organización sujeta a estudio. Documental por cuanto se buscó información a través de consultas de bibliografía, materiales impresos u otros tipos de documentos, todo ello con la finalidad de profundizar y mejorar el desarrollo de investigación a través de libros, tesis de grado, leyes, revistas, artículos periodísticos entre otros.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron fuentes tanto primarias como secundarias; las primarias estuvieron constituidas por los gremios y la información se obtuvo mediante la aplicación de cuestionarios; las fuentes secundarias, fueron las diferentes fuentes documentales bibliografías, trabajos de investigación, revistas y publicaciones relacionadas con el liderazgo.

De las técnicas que se utilizaron para la recolección de la información, se implementó la técnica de la encuesta aplicando como instrumento los cuestionarios

Universo y Muestra

La población de esta investigación estuvo conformada por 125 afiliados a los gremios del personal obrero y administrativo que labora en el Núcleo de Sucre.

Luego de culminada la fase de recolección de datos, a través de la aplicación del instrumento (cuestionario), se procedió a la tabulación de los datos obtenidos, y se presentaron en tablas y gráficos.

Para los Gremios del personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre, el estudio que se realizó no sólo representa una base de informes valiosos, sino que servirá de instrumento de guía en las futuras investigaciones. Además, el mismo puede constituirse en fundamento para la formación de una conducta más consciente apegada a la ética y la moral de estos líderes, haciendo que sus funciones estén enmarcadas en el ámbito de sus responsabilidades, según las Leyes, Normas y Estatutos que regulan sus actividades.

Cabe mencionar que el presente estudio le servirá también de apoyo a la comunidad estudiantil, por que le permitirá tener un conocimiento claro sobre la importancia del liderazgo de los gremios en el ámbito de la Universidad.

El presente trabajo de investigación, referido al análisis del liderazgo de los gremios de personal administrativo y obrero de la UDO. Núcleo de Sucre, quedó estructurado de la siguiente manera:

El primer capítulo comprende los aspectos generales del Liderazgo, tales como

definiciones, características, estilos, primeras teorías sobre el liderazgo y por último definiciones de términos.

En el segundo capítulo se describen los aspectos generales de la UDO tales como la reseña histórica de la Universidad de Oriente, visión, misión objetivos, funciones y todo lo referente a su organización; y por último se mencionan aspectos generales de los gremios administrativos y obrero de la UDO, con respecto a su constitución, naturaleza, objetivos y sus organismos de dirección.

El tercer y último capítulo trata sobre el análisis realizado a los gremios para determinar el estilo de liderazgo en el Núcleo de Sucre.

Finalmente, se presentan algunas reflexiones a modo de conclusiones de la investigación.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES DEL LIDERAZGO

Desde los inicios de la humanidad el hombre se ha visto en la necesidad de buscar apoyo en personas capaces, que le planteen estrategias para cubrir auténticas necesidades humanas. Debido a esto, muchos hombres y mujeres han seguido incansablemente las ideas de sujetos que le han propuesto la solución a muchos de sus problemas. Estos sujetos han resaltado a través de las sociedades, por la forma de conseguir los resultados de las necesidades del colectivo, por lograr una mejor forma de convivir organizadamente y, sobre todo, por el respaldo de seguidores a sus ideas. En fin, por el logro alcanzado en beneficio común, es que estos sujetos son destacados en un proceso histórico y se le conoce como líderes.

Hoy en día en nuestras sociedades se hace impredecible la presencia de líderes, de la misma manera que ha existido en tiempos anteriores. Sin embargo, en la actualidad, los líderes deben tener buena preparación profesional para enfrentarse a un mundo que le ofrece fuerte competencia y, en consecuencia, para vencerla satisfactoriamente, es necesario estar actualizado y mejor preparado que los demás. Cabe decir que esa preparación es válida por los constantes cambios que se presentan desde lo tecnológico, lo legal, lo económico y, otros aspectos importantes en el ámbito mundial.

Con el inicio del siglo XXI, la idea de la capacitación del líder toma fuerza ya que es la fórmula más acertada para tener éxito y trabajar más eficientemente, incluso, esta visión es aceptada puesto que educarse es prepararse para la vida, es bastarse a sí mismo, ser autosuficiente, libre y responsable; en resumen, un buen ciudadano. Por consiguiente, el líder de hoy debe ser un profesional con mentalidad globalizada y gran capacidad intelectual. En otras palabras, una persona capaz de

superar las barreras nacionales y culturales y, además, contar con las siguientes características: conciencia de las cosas, energía, inteligencia, dominio, confianza en sí mismo, actitud abierta a la novedad, estabilidad emocional y conocimientos relevantes sobre las actividades.

No obstante, según lo relatado en la obra de Luthé (2006) algunos expertos de liderazgo establecen que el líder es más habilidad que conocimiento, por consiguiente no le dan mucha importancia al conocimiento en el liderazgo. Estos argumentos de la habilidad cobra fuerza debido a que si fuera cierto todo lo contrario a sus afirmaciones, es decir, si el líder fuera más estudio y conocimiento, las universidades serían la solución a la falta de líderes y, hasta ahora no ha sido. Por el contrario, es necesario aclarar que si ser líder es más habilidad que conocimiento, de ninguna manera debe concluirse que el estudio es inútil, ya que el conocimiento es la base del desarrollo de la persona y de la misma humanidad.

Otras de las perspectivas que son muy considerados hoy en día sobre el fenómeno social del liderazgo, está relacionada a las virtudes básicas de la vida humana, de acuerdo lo que expone Luthé (2006: 6) el cual señala:

El liderazgo no se superpone postizamente a la persona. Arranca de ella, es la expresión de su más profundo modo de ser y trasunto de su insondable vida interior; no es un aditamento de quita y pon. De allí la necesidad de que el líder encarne valores sustanciales y sólidos, y no se valga epidérmicamente de teorías pasajeras. De esta manera, las cualidades básicas del liderazgo, que son a nuestra consideración la humildad y la firmeza, guardan una estrecha relación con las virtudes básicas de la vida humana. El líder ha de cimentarse en esas virtudes básicas en vez de marginarlas, y lo más apropiado es que comience desde la infancia, ejercer el liderazgo significa educar en las virtudes propias de un verdadero líder, arraigar convicciones profundas y perennes, como la humildad, la solidaridad, el servicio a los demás, la colaboración, el amor... de tal suerte que se esté educando en una cultura del servicio

El líder es una persona importante, debido a que tiene en sus manos la posibilidad de dirigir a un grupo, requiriendo esto una delicada responsabilidad. Asimismo, es la persona capaz de lograr el progreso de la sociedad; por tal motivo, la presencia de ellos hace falta en los países, ciudades, comunidades y otras áreas de la actividad humana. Por ende, el enfoque del liderazgo es necesario y debe ponerse en práctica, rigiéndose por conceptos éticos, poniendo el bien común por encima del bien individual, y radicándose su fuerza social en el hecho de que es un bien para el hombre.

Analistas e investigadores han mostrado profundo interés por el tema del liderazgo, por ello han expresado en importantes trabajos realizados, sobre todo en los últimos años la importancia del líder en la sociedad, tal es el caso de la investigación hecha por Fuentes, (2003: 59) quien señala:

Toda organización necesita de un líder y a su vez ellos necesitan el orden y la disciplina en el cumplimiento de su función como tal y esto lo logra a través de capacidad e inteligencia como ser humano, para llegar a la consecución de los objetivos y metas trazadas.

Debido al rol importante que desempeñan los líderes dentro de las organizaciones, es necesario estudiar y entender su conducta, la disposición y la profundización de los fundamentos del liderazgo requerido a fin de tener éxito en la nueva economía.

Cabe agregar, que otro aspecto importante a considerar dentro del liderazgo es la forma de cómo los líderes utilizan el poder, es por ello que en el siglo XXI cobra interés las virtudes básicas de la vida humana como factor determinante para el desempeño ideal del liderazgo.

Ante este panorama el investigador Alfonso, (1997: 23) en relación con una investigación titulada líderes para el siglo XXI señala:

La crisis que estamos viviendo requiere de un cambio fundamental, no un cambio fácil, se trata de la revaloración del hombre y de la sociedad, alejándose de los intereses egoístas y materiales frente a los auténticamente humanos. Lo más dramático y peligroso es que la mayoría de los líderes que están rigiendo nuestro destino en este nuevo milenio siguen hipnotizados por el poder, la manera que entienden su papel de líderes, responde a sus habilidades y al status, a la jerarquía y al poder.

Esta apreciación que se tiene sobre el liderazgo del siglo XXI parece ser el denominador común en América Latina, además el crecimiento evolutivo de estas sociedades exigen cada vez más respuestas oportunas y eficaces. Por otra parte, hay quiénes son de la opinión de que América Latina requiere de una pronta revisión de sus liderazgos en función de la complejidad de los retos latinoamericanos, es por ello que Angel, (2006)(Consulta: 15 marzo) establece lo siguiente:

Los desafíos actuales de los líderes en nuestras naciones son muy complejos. Tal complejidad demanda una capacidad de respuesta igualmente compleja, que no posee una persona por sí sola, o grupo de personas por sí solo. Para manejar la complejidad de los retos latinoamericanos se requieren supuestos métodos y herramientas diferentes a los conocidos. La complejidad de estos retos está muy por encima de las respuestas conocidas e intentadas hasta ahora. Los métodos, herramientas y supuestos utilizados por los líderes de América latina no parecen estar ayudando suficiente. Resolver estos retos requiere conversación, intercambio y conexión de muchas partes.

Ante la urgente complejidad de la situación se necesitan respuestas y soluciones oportunas por parte de los líderes de nuestras naciones. En relación a este problema Angel (2006). (Consulta 15 de Marzo del 2010) establece lo siguiente:

Ningún líder por sí sólo- no importa que tan experimentado y eficaz sea- puede afrontar con éxito la complejidad de los retos del presente, obviamente la tarea y la responsabilidad del liderazgo escapa al líder individual como concepto y como práctica conocida hasta ahora, dado que la complejidad demanda una capacidad más intensiva y colectiva. Esta capacidad solo es posible alcanzarla con un liderazgo colectivo, incluyente, que construya conectividad entre miles de inteligencias en nuestras naciones.

El Liderazgo ha sido también un fenómeno que ha llamado la atención de diferentes intelectuales en otras épocas, tal es el caso de Max Weber (1974: 175) el cual cita lo siguiente:

Existen tres tipos puros de dominación, siendo estas: dominación legal, dominación tradicional y dominación carismática. Cada uno de estos tipos de dominación genera un tipo de liderazgo, completamente diferente, con base en valores distintos.

Estos argumentos de Max Weber tuvieron mucha preeminencia en el mundo moderno, debido a los elementos que la constituían y también por los avances logrados en el estudio de la materia. Sin embargo otras investigaciones realizadas en este contexto reflejan las características más acertadas de un líder, tales como, integridad, inteligencia, organización y planificación, actitud de servicio, formación profesional y académica y otros, siendo estas las que conllevan a que los líderes tiendan a ser más brillantes, tener mejor criterio, interactúan más, toman decisiones acertadas, atienden a tomar el mando o el control y se sienten seguros de sí mismo.

Hecha las consideraciones anteriores sobre la importancia del liderazgo dentro del seno de las sociedades, hoy día en el campo de la sociología, al igual que en otras

ciencias sociales, ha cobrado fuerza el estudio del liderazgo debido a la función estratégica que tiene dentro de las organizaciones.

Definiciones

Existen algunas conceptualizaciones de Liderazgo que lo definen de la siguiente manera:

Chiavenato, (2005:602) señala el siguiente concepto: “El Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.”

Gil Villegas, (1990:25) establece: “El líder representa el instrumento necesario del grupo para lograr sus objetivos, y sus habilidades personales son valoradas en la medida que le son útiles al grupo.

Luthe, (2006:34) define al líder de la siguiente manera: “El líder es la persona que logra el progreso de la sociedad, y para lograrlo percibe la realidad, hace su diagnóstico, piensa varias soluciones, escoge aquella que le parece mejor, la propone a sus seguidores, los convence, organiza a todos lo que participan, sabe que pedirles, los conoce, los motiva y actúa de manera que logra el resultado propuesto; es decir, es la persona capaz de hacer que las cosas sucedan, logrando la visión propuesta”.

Por un lado Stoner (1996:514) señaló que “... se entiende por liderazgo el proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo”. Este autor señala que el liderazgo no es más que cualquier intento de influenciar en el comportamiento de otras personas, para que mediante sus esfuerzos logren un mejor desarrollo y desempeño para llevar adelante sus tareas y así cumplir con los objetivos organizacionales.

En conclusión, el liderazgo es la conducción de un grupo social, es el proceso de conducir o dirigir acciones gremiales de los miembros de un grupo y de influir en ellos al logro de los objetivos preestablecidos. Y en esa misma relación de conocimientos, se señalan diferentes estilos de liderazgos.

Características del liderazgo

Hay autores que afirman que no existen características específicas del líder, criterio manejado y expuesto por (Stogdill 1948). Sin embargo, otros investigadores consideran que hay ciertos factores que caracterizan e identifican a los individuos como a un líder. Investigaciones hechas por (Luthe 2006) encuentran las siguientes: integridad, inteligencia, organización y planificación, generación de riqueza y distribución con justicia, actitud de servicio, afán de logro, compromiso, emprendimiento, incertidumbre y creatividad y formación profesional y académica.

Integridad:

Es la capacidad moral de cumplir lo prometido, buscando el beneficio de los participantes y de acuerdo con el uso correcto de la razón. Es decir, es la capacidad moral de distinguir el bien del mal, es la confianza que inspira una persona por los valores que vive, y que garantizan que cumple lo que promete en beneficios de todos.

Cabe agregar que la integridad es muy importante, debido a que si una persona carece de ella, representa un peligro en el ambiente donde se desenvuelve. En consecuencia la persona que encabeza una organización que no tenga integridad, podría dar como resultado que sus trabajadores también la pierdan. Es por esto que las empresas de éxito son aquellas dirigidas por personas que presentan esta

característica y, debido a su impacto se considera este aspecto el más importante de la organización.

Inteligencia:

Se refiere a la característica que distingue al ser humano, en comparación con cualquier otra criatura del reino animal en toda la tierra. Es decir, es la particularidad que está asociada a la capacidad intelectual, por ende el desarrollo de la inteligencia, hace la gran diferencia entre las culturas y países del mundo.

Organización y planificación:

La Organización y planificación plantea la habilidad en el primero y el conocimiento en el segundo. Es decir, la capacidad de organizar es más habilidad que conocimiento, y la planeación es más conocimiento que habilidad. Sin embargo siempre se aplican ambas cosas, habilidades y conocimientos, pero representan destrezas diferentes.

La capacidad de organizarse consiste en pasar de una forma no ordenada a colaborar de una forma organizada y ordenada. Por ende la habilidad de organizar se torna un poco difícil. En síntesis la habilidad del organizador consiste en lograr que los participantes quieran lo que él quiere, que sea muy diferente a que haga lo que se les indica.

La planeación es natural en el ser humano y es la capacidad de pensar, previniendo situaciones que puedan ocurrir en el tiempo, es decir: planear es pensar previsoramente. Cabe destacar que planear no es sinónimo de adivinar el futuro, ella es una herramienta que evalúa el riesgo, aunque puede seleccionarse la estrategia de menor riesgo.

Generación de Riqueza y distribución con justicia:

Esta característica consiste en ser capaz de producir riqueza y darle un valor agregado a las cosas. Entiéndase como riqueza los elementos en plano cultural, espiritual, moral, social, político, económico y no sólo en el orden económico y Material. En fin, esta característica consiste en darle a cada uno lo que le corresponda de la riqueza que se haya generado, esto no es más que cumplir con el principio de la justicia social.

Actitud de servicio:

Es una de las característica, que por lo general las personas identifican en los individuos como líderes, ya que liderazgo está orientado al servicio, al bien de la comunidad. La actitud del servicio es la capacidad de hacer propios los requerimientos y necesidades de los demás. Lo más interesante de este punto, es que servir a otros es una clara manifestación de la capacidad de amar del ser humano, que no es indiferente a las necesidades de la sociedad.

Podría decirse entonces que el servicio implica de manera natural un espíritu de sacrificio en beneficio de los demás, y es necesario para apoyar la característica de la integridad. Es por ello que el compromiso con el servicio es fundamental para las organizaciones y sus líderes cuando buscan la excelencia y calidad de sus productos y servicios.

Afán de logro:

Se refiere al deseo constante de lograr lo propuesto, de obtener las metas fijadas y los objetivos definidos. El afán al logro es lo que fundamenta el éxito de las personas, logrando aquello lo que se ha propuesto hacer.

Lo importante del afán al logro, es que este aumenta en el sentido del logro de una meta. Por tal sentido, lo usual es fijar las metas siguientes con un mayor grado de dificultad, con el objetivo de ir creciendo la persona no solo en su afán del logro, sino también en retos cada vez más altos.

Otro punto importante de esta característica es que las personas que tienen afán al logro, son las que generan riqueza y, por ende, son las que por lo general tienen éxito. Por tanto, es importante que las nuevas generaciones vean que los adultos luchan por crecer en nuestro afán al logro y que no claudican en lo que deben hacer.

Compromiso:

Es una de las capacidades más importantes de las personas, ya que ella es decisiva para lograr lo que se han propuesto, es decir, para tener éxito. Por tal sentido, esta característica es determinante en el liderazgo ya que cuando se logra lo que se quiere, se adquiere confianza y aumenta la capacidad de compromiso y, por ende, se obtiene mayor seguridad en alcanzar lo que se busca.

Emprendedor:

Se refiere que esta es la característica distintiva de las personas dispuestas, que se traduce en la capacidad de iniciar acciones y obras que implican riesgo y dificultad.

Es necesario decir que todos tenemos la capacidad de emprender y, de hecho, lo hacemos continuamente, pero cuando lo que se emprende es difícil en la percepción de los demás, es cuando se reconoce, en general, la característica de emprender.

Cabe agregar que las personas emprendedoras se distinguen también por su

capacidad creativa e innovadora. Entiéndase por persona creativa, aquella que enfrenta los retos y los resuelve, encontrando propuestas nuevas para situaciones presentes y pasadas. Por su parte, las personas innovadoras, son aquellas que son muy prácticas y su creatividad la aplican generando productos y servicios innovadores, que generalmente se presentan en las tiendas y en los medios de comunicación, y resuelven las necesidades.

Lo importante de este punto, se debe a que el progreso de la sociedad corresponde a personas que sobresalen por las características de ser emprendedoras.

La incertidumbre y la creatividad:

La incertidumbre, se refiere al modo como una persona afrontara los eventos y situaciones que se presentaran en el futuro, la cual tiene dos posibilidades de hacerle frente. Por un lado, está la confianza en uno mismo para enfrentar cualquier reto que se presenta y seguir adelante, y por otro, el temor o miedo ante las posibles situaciones futuras y retirarse.

Por su parte la capacidad creativa se distingue por su habilidad de pensar y unir ideas que otras personas no tienen, presentando nuevas soluciones a situaciones conocidas, así como a soluciones a situaciones presentes y futuras. Esta característica de la creatividad es importante en el plano del liderazgo, ya que ayuda a enfrentar la incertidumbre a situaciones determinadas.

Formación profesional y académica:

Es una de las características importantes dentro del liderazgo, debido a que educarse es prepararse para la vida, es bastarse a sí mismo, ser autosuficiente. Además, facilita a los directivos a dar un rendimiento sobresaliente.

Este argumento de esta característica toma fuerza ya que en la actualidad tanto los mercados y las organizaciones se han vuelto más complicados, y una de las soluciones más cercanas a esta situación es contar con personas con buena formación profesional y académica.

Estilos de liderazgo

El estilo de liderazgo es aquella actitud que va asumir el líder con sus seguidores para interactuar con ellos, y ante ese patrón de conducta que utiliza se define su estilo. En tal sentido, los estilos de liderazgo más significativos son los siguientes: liderazgo participativo o democrático, liderazgo autocrático y liderazgo liberal o laissez faire, liderazgo transaccional, el liderazgo transformador y el liderazgo trascendente.

De acuerdo a lo que señalan Koontz y Weihrech (1996:494)

El líder democrático o participativo, consulta con los subordinados sobre las acciones y decisiones propuestas y fomenta la participación de los mismos. Utiliza la consulta como práctica del liderazgo...

Para Robbins (1996: 574).

El estilo democrático, describe a un dirigente que tiende a involucrar a los subordinados en la toma de decisiones, delegar autoridad, alentar la participación en la decisión de métodos y metas de trabajo y emplea la retroalimentación como una oportunidad para guiar a los subordinados.

Koontz y Weihrech (1996:495) hace una definición del líder autocrático de la siguiente forma, “...Aquel que ordena y espera obediencia, es dogmático y positivo y dirige mediante la capacidad de retener o conceder recompensas y castigos. Algunos líderes autocráticos se consideran autócratas benevolentes”

Robbins (1996: 574) por su parte, expone que el estilo autocrático es aquel que: “... describe a un líder que por lo general tiende a centralizar la autoridad aconsejar métodos de trabajo, tomar decisiones unilaterales y limitar la participación de los subordinados”.

Líderes liberales “(Lasaissez-Faire) según lo expone Robbins (1996: 575) “... El líder de estilo Lasaissez-Faire, generalmente otorga al grupo libertad completa para tomar sus decisiones y completar el trabajo de la manera que mejor le parezca”

Cabe mencionar que M.^a Nuria Chinchilla y Max torres en su libro Paradigmas del Liderazgo, (2001: 115), señalan otros tipos de liderazgos, los cuales son los siguientes:

- 1. Liderazgo Transaccional:** Es el liderazgo definido por una relación de influencia económica. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder únicamente por motivación extrínseca.
- 2. Liderazgo Transformador:** Es el liderazgo definido por una relación de influencia profesional. En esta relación el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca e intrínseca.
- 3. Liderazgo Trascendente:** es el liderazgo definido por una relación de influencia personal. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca, intrínseca y trascendente.

Existen otros autores que definen los anteriores tipos de liderazgos señalados de la siguiente manera:

Liderazgo Transformador:

Pérez López, Juan (2001:215) define el liderazgo transformador como:

... aquella persona que tiene una visión radicalmente nueva, que es atrayente y motiva a la gente. Es inconformista, visionario y carismático, que transforma tanto el estado de las cosas en la empresa como las mismas aspiraciones e ideales de los seguidores. Es un líder que arrastra, que convence, que tiene una confianza en si mismo y en su visión, y que tiene un alto grado de determinación y energía para llevar a cabo los cambios que propone.

Liderazgo Transaccional:

Para Pérez (2001:216) un líder transaccional

...Es un líder que se apoya en los premios y castigos para motivar a los subordinados. Para ello establece reglas de juego claras y objetivas bien diseñadas. Su estilo directivo es mando y control, con fuerte uso de poder formal. Es un líder que mide con detalle el corto plazo y que maneja los procesos y recursos de manera eficiente.

Por ello dentro de este horizonte no se persigue asegurar, o afianzar las propiedades, ni la práctica del líder, adversamente la intervención va dirigida a las coyunturas sobre los cuales los grupos de personas integran y organizan sus actividades hacia objetivos fijados. Desde este punto de vista se ve el líder como fruto de los requerimientos del grupo. Ante ello es imprescindible el líder, por elemental e innegable.

En el mismo orden de ideas queremos expresar la existencia de investigaciones sociológicas encaminadas al estudio de los propósitos sobre los cuales personas agrupadas, mediante el trabajo, en una determinada institución (pública o privada) se constituyen orgánicamente en defensa de los derechos, propios de la actividad que realizan y otros que son universales.

Nos referimos a ese espacio de la sociedad civil denominado “Sindicato”. En el entendido que el mismo como actor social, de un determinado proceso histórico, pretende organizar la clase trabajadora, representar sus intereses comunes y liderizar sus luchas.

El director del centro de investigación y acción social de Buenos Aires, Sily, en su libro “La Organización Sindical, (1962: 35) expresa:

La clase obrera, a partir de la revolución industrial, se orienta teniendo como eje la organización sindical. Fecunda ha sido la lucha de los trabajadores organizados, para hacer frente a las injusticias de una sociedad que los privó, durante mucho tiempo, de sus derechos. Ausencia manifiesta de una legislación del trabajo que defendiera justamente las necesidades y derechos del obrero.

Eso ha debido ser la razón y el deber ser de los movimientos gremiales y/o sindicales. Contrario a ello, el tinte político y doctrinal, hizo su aparición, en el tiempo, en aquellos grupos de trabajadores, que se organizaron en sindicatos y gremios, como una forma de defender sus derechos colectivos (Sily, 1962)

La libertad de organizarse en sindicatos y su reconocimiento jurídico-legal comienzan a ser otorgados a los movimientos obreros, en el campo internacional, a raíz de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

En Venezuela, el derecho a la asociación sindical, está contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 400, de allí que “tantos trabajadores como patronos tienen el derecho a asociarse libremente en sindicatos y estos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones.”

Son titulares del derecho de sindicalización los trabajadores del sector público y el sector privado cualquiera que sea su naturaleza jurídica que cumplan con los requisitos que establece la ley y los respectivos estatutos de la organización de que se trata.

Definición de términos.

Líder.

Según Whittaker (1970:609) Es el individuo que tiene la posición más elevada en un grupo según su situación (poder o iniciativa eficaz).

Liderazgo.

Se refiere al papel que juega el individuo dentro del grupo: la habilidad que emplea de un modo particular, su popularidad con otros miembros, etc. (Whittaker ,1970:609)

Grupo.

Diccionario Rioduero (1975:114) Número elevado de personas que mantienen entre sí relaciones sociales específicas, se consideran a sí mismas como una unidad y actúan consecuentemente como tal.

Institución

Diccionario Rioduero (1975:135) Modo y normas de conducta de un grupo social reconocidas y propulsadas por la sociedad y que están formalmente

configuradas y expresamente formuladas y organizadas.

Gremio

Diccionario Pequeño Larousse (1999:447) Reunión, grupo, corporación.
Sindicato.

Sindicato

Diccionario Pequeño Larousse (2002:830) Asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y defensa de sus intereses comunes. Asociación de obreros y empleados, de una profesión, que se agrupan con el fin de defender sus derechos e intereses inmediatos.

CAPITULO II

LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE Y LOS GREMIOS DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO DEL NÚCLEO DE SUCRE

ASPECTOS GENERALES DE LA UDO.

Reseña Histórica de la Universidad de Oriente

La primera escuela fundada en Venezuela fue en Cumaná en 1515 y desde esa época se desarrollaron actividades docentes que influyeron notablemente en la región y condujeron a la creación de estudios a nivel superior.

Antes de la creación, de la UDO, específicamente a finales del año 1800, se comenzaron algunos intentos formales en el campo de la educación superior en las localidades de Cumaná, Barcelona y Ciudad Bolívar; pero estos intentos fueron frustrados por las condiciones sociales del momento y el permanente estado de guerra civil de la época.

La creación de la UDO se ve justificada por razones históricas, geográficas y de emigración, además incluso por el desarrollo económico, social y cultural de los habitantes, y también por su diversidad de recursos naturales que podían ser transformados en beneficio colectivo, por profesionales que debían ser preparados en la Región.

La Junta de Gobierno instaurada luego de la dictadura del depuesto General Marcos Pérez Jiménez y presidida por Edgar Sanabria, crea el 21 de noviembre de 1958 la Universidad de Oriente al dar el ejecútese al Decreto-Ley No. 459, para

estudios universitarios y profesiones técnicas y ordena el inicio de actividades con el Instituto Oceanográfico de Venezuela para la investigación científica en las áreas de Oceanografía Física, Biológica y Aplicada.

El 6 de julio del año siguiente, el recién electo Presidente de la República, Rómulo Betancourt nombra una Comisión Organizadora de la Universidad de Oriente integrada por Luis Manuel Peñalver, Luis Villalba Villalba, Pedro Roa Morales, Enrique Tejera París y Gabriel Chichani; la cual a su vez nombró como presidente al doctor Peñalver y llamó a colaborar a Eduardo Mendoza Goiticoa, Oswaldo de Sola, Claudio Muskus, Juan López Aldrey, J.M. Siso Martínez, José Lorenzo Pérez y Dionisio López Orihuela. La Comisión se planteó la creación de una universidad moderna, con nueva orientación, adaptada a la realidad social, cultural y económica de la comunidad oriental, partiendo de Sucre, “encrucijada de caminos” y expandiéndose hacia Anzoátegui, Monagas, Bolívar y Nueva Esparta.

Así, el 21 de noviembre de 1.958, es creada la UDO mediante, el Decreto Ley No. 459 dictado por la junta de Gobierno presidida por el Dr. Edgard Sanabria, siendo Ministro de Educación el Dr. Rafael Pizani. La rectoría de la nueva institución fue asignada a su fundador Dr. Luis Manuel Peñalver. Comienza sus funciones el 12 de febrero de 1960 en Cumaná, con los Cursos Básicos; en Octubre de 1961 se instala el Núcleo de Monagas con la Escuela de Ingeniería Agronómica y Petróleo; en el Núcleo de Bolívar se iniciaron en Enero de 1962 con la Escuela de Medicina y la Escuela de Geología y Minas, en el Núcleo de Anzoátegui comenzaron el 9 de enero de 1963 con la Escuela de Ingeniería y Química, en el Núcleo de Nueva Esparta se iniciaron los Cursos Básicos el 21 de Enero de 1969.

En su concepción la UDO se definió como un sistema de educación Superior al servicio del país con objetivos comunes a las demás universidades venezolanas y del mundo. No obstante, fue única en su género, experimental y autónoma, innovadora en

la creación de la unidad profesional de Cursos Básicos, la departamentalización, los lapsos semestrales, el sistema de unidades de créditos, los cursos intensivos, entre otros. Asimismo, desarrolla investigación científica, docencia y extensión en todos los aspectos del conocimiento, que contempla sus programas educativos de pre y postgrado. Es casi una antítesis de la universidad tradicional cuyo campus tiene su sede en los núcleos universitarios ubicados en los Estados Anzoátegui, Bolívar, Monagas, Nueva Esparta, y Sucre, asumiendo así la responsabilidad de la educación Universitaria y desde su inicio motor fundamental del desarrollo integral en toda la región insular nororiental y sur del país, en función de las condiciones posibilidades y tendencias de desarrollo de cada uno de los estados orientales donde funcionan.

Administrativamente la autoridad máxima es el Consejo Universitario, Conformado por las autoridades rectorales, los Decanos de los cinco núcleos, cinco representantes de los profesores, un representante estudiantil de cursos básicos, dos representantes estudiantiles de los cursos profesionales, un representante del Ministerio de Educación y un representante de los egresados, quienes tienen la responsabilidad de asumir colegiadamente la orientación y gestión de la Universidad.

Visión y Misión de la UDO:

La visión es, ser un ente Rector en la Educación Superior que asuma una filosofía democrática y participativa; orientada hacia la plena autonomía, comprometida a dedicar sus esfuerzos a la formación de recursos humanos competitivos para el mercado laboral, prestando servicio de calidad en las áreas del conocimiento científico, humanístico y tecnológico mediante la realización de funciones de investigación, docencia y extensión, atendiendo la pertinencia social de cada núcleo, respondiendo oportunamente a las exigencias de su entorno y a las demandas de cambios e innovaciones que caracterizan a nuestra época. (Pág. Web. consulta 26 de mayo 2006)

La misión es, Contribuir a la formación de profesionales de excelencia, de valores éticos y morales, críticos, creativos e integrales en la prestación de servicios en las diferentes áreas del conocimiento y desarrollando actividades de investigación, docencia y extensión para cooperar en la construcción de una sociedad venezolana de la Región Oriental - Insular - Sur del país. (Pág. Web U.D.O consulta 26 de mayo 2006)

Los Objetivos:

- Formar los equipos profesionales y técnicos necesarios para el desarrollo del país.
- Ampliar los recursos científicos y técnicos, para la solución de problemas económicos y sociales del país y en especial de la Región Oriental, Insular y Sur del país.
- Conservar e incrementar el patrimonio cultural y educativo e incorporarse a las tareas del desarrollo integral de Venezuela.
- Conducir el proceso de formación de un profesional hábil y útil para ubicarse en un mundo competitivo, integrado, regionalizado y en proceso acelerado de transformación con base a una educación de calidad.
- Transformar la gerencia universitaria basada en un modelo cultural, centrado en las personas y en los procesos, tendente hacia la modernización de la Institución.
- Rescatar la formación profesional de los alumnos mediante el desarrollo de la mística, dignidad, moral, creatividad, innovación y productividad, para que sean capaces de insertarse en el quehacer regional y nacional.

- Implantar Educación Superior de la más alta calidad, con el fin de obtener un profesional de excelencia.
- Generar un cambio de modelos y de funcionamiento basado en una reestructuración curricular.

Funciones de la UDO:

Entre las funciones más importantes de la UDO están: Promover y desarrollar labores de investigación científica, humanística y tecnológica en las áreas y disciplinas en las que se considere necesaria su participación en relación a los problemas regionales y nacionales; promover vínculos directos con los medios de comunicación social a objeto de proporcionar mayor cobertura a la actividad universitaria y desarrollar actividades de proyección social y extensión universitaria.

Las Autoridades de la UDO para el año 2010 son:

RECTORA: Dra. Milena Bravo de Romero

VICERRECTOR ACADEMICO: Msc. Jesús Martínez Yépez

VICERRECTORA ADMINISTRATIVA: Ing. Tahís Pico de Olivero

SECRETARIO: Msc Juan A. Bolaños Curvelo

Como ya se mencionó, la UDO está estructurada en 5 núcleos ubicados en la región oriental y Guayana: Núcleo de Anzoátegui, Bolívar, Monagas, Nueva Esparta y Sucre.

Este trabajo de investigación se desarrolló en el núcleo de sucre, al que se hará referencia a continuación.

Reseña Histórica del Núcleo de Sucre

Las actividades en la UDO se iniciaron en el núcleo de sucre, de allí que, fue el primero en funcionar como Sistema de Educación Superior. Cabe agregar que su creación se debe, en cierta parte, por la pobre y carente mano de obra especializada que se presentaba en la región de oriente, para transformar los ricos recursos naturales en beneficio colectivo, de igual manera por las perspectivas de desarrollo económico, social y cultural que se estaban presentando en la zona.

El 12 de febrero de 1960, la actividad académica propiamente dicha de la Universidad de Oriente se inicia en Cumaná con 120 estudiantes de los Cursos Básicos y a la vez, se programan las carreras de Matemática, Física, Química y Biología,

El Ser y el Qué Hacer del Núcleo de Sucre de la UDO está orientado por una filosofía que como institución educativa se expresa en un conjunto de principios y enunciados de valores definidos en sus objetivos, su misión y su visión.

Misión y Visión del Núcleo de Sucre:

La Misión del Núcleo de Sucre es la de ser rector de la educación, la cultura, la ciencia, la formación del recurso humano, la creación y difusión de conocimientos a través de sus programas de docencia, investigación y extensión, con el propósito de lograr los cambios científicos tecnológicos y culturales que se requieren para el desarrollo de la región y del país.

La Visión del Núcleo de Sucre de la UDO es la de consolidarse como una institución universitaria de excelencia en la docencia, la investigación y la extensión, que responda eficaz y oportunamente a las exigencias de su entorno y a las demandas

de cambios e innovaciones que caracterizan nuestra época.

Objetivo:

El Núcleo de Sucre es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre, conforme a la definición de Universidad establecidas en las leyes de la República Bolivariana de Venezuela. De allí que es una institución al servicio de la nación venezolana, con objetivos comunes a los demás Núcleos de la UDO y por ende, de las demás universidades del país y el mundo, pero con fines propios derivados de las características y condiciones especiales del Estado Sucre, entidad federal social y económicamente deprimida pero con recursos éticos, humanos, y naturales que merecen la pena elevarse y con cuyo desarrollo integral el Núcleo está completamente comprometido.

Funciones:

En su concepción, el Núcleo de Sucre se define como un sistema de educación Superior al servicio del país con objetivos comunes a las demás universidades venezolanas y del mundo. La cual asume junto con los otros Núcleos la responsabilidad de la educación Universitaria y desde sus inicios, se ha convertido en el motor fundamental del desarrollo integral en toda la zona nororiental del país, en función de las condiciones, posibilidades y tendencias de desarrollo del estado Sucre. Las autoridades del núcleo de sucre para el año 2010 son:

Decano: Prof. William Senior

Coordinadora Académica: Profa. Norys Jordán

Coordinadora Administrativa: Profa. Damaris Zerpa

Coordinador Despacho Decanal: Prof. Pedro Noguera

Director Escuela de Ciencias: Prof. Sael Romero

Directora Escuela Ciencias Sociales: Profa. Petra Fariñas

Director Escuela Humanidades y Educación: Prof. Antonio Curcu

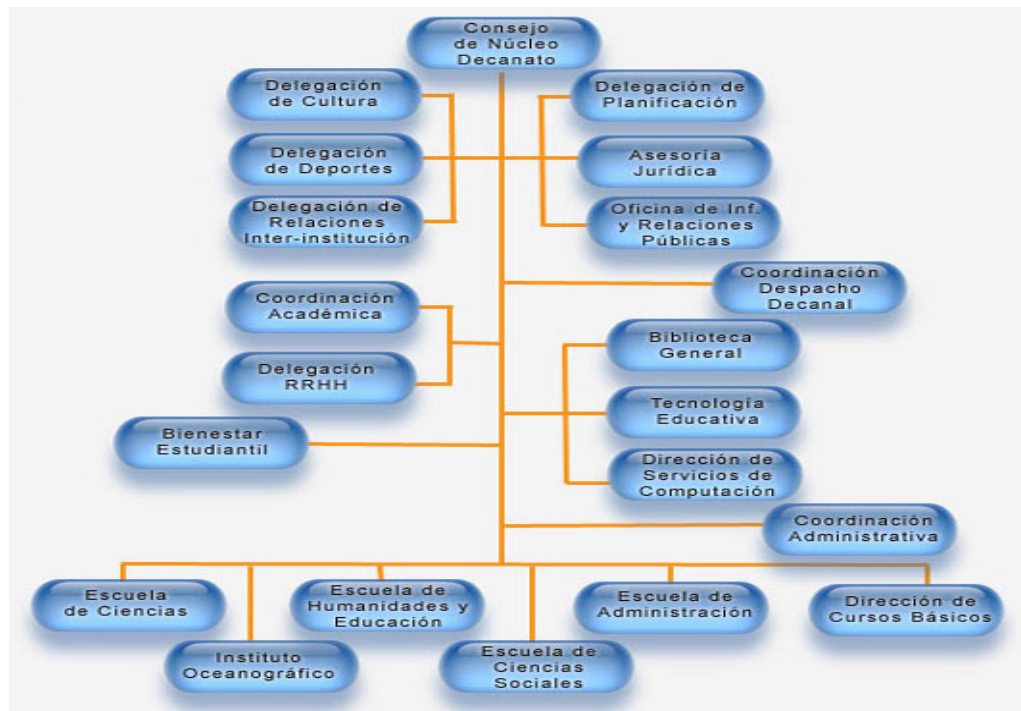
Directora Escuela de Administración: Prof. Fernando Gómez

Director Unidad de Estudios Básicos: Prof. Glendis Vicent

Directora Instituto Oceanográfico de Venezuela: Profa. Mayré Jiménez

El Núcleo de Sucre está conformado por 4 escuelas y 17 dependencias, quedando organizado de la siguiente manera:

Figura N° 1: Organigrama de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre



Consejo del núcleo

El Consejo de Núcleo es la máxima autoridad del Núcleo. Está integrado por el

Decano, cinco (5) representantes de los profesores, un (1) representante de los egresados y dos (2) representantes de los estudiantes. Los directores de los Institutos, de las Escuelas y de la Unidad de Estudios Básicos asistirán a las sesiones del Consejo de Núcleo con derecho a voz.

Los Coordinadores Académico y Administrativo de los Núcleos asistirán a los Consejos de Núcleo con derecho a voz; será presidido por el Decano, quien se denominará Presidente del Consejo de Núcleo. El Coordinador Académico del Núcleo será el Secretario del Consejo de Núcleo.

El Consejo de Núcleo informará periódicamente a la comunidad universitaria, en general, de las resoluciones y acuerdos que dicte, a través de un boletín Informativo o de cualquier otro medio que juzgue conveniente para el caso; las deliberaciones del Consejo y las intervenciones de sus miembros serán privadas. Una síntesis de lo ocurrido en cada sesión constará en las Actas, que también serán privadas. Las mismas se asentarán en el Libro de Actas correspondiente. Cualquier miembro de la Comunidad Universitaria podrá solicitar, por escrito, a través de la Secretaría, información acerca de los acuerdos y resoluciones tomados por el Consejo. Se podrá expedir copia de dichas actas a los interesados, mediante solicitud por escrito y autorización del Decano. Los miembros del Consejo podrán revisar las Actas, en Secretaría, cuando lo estimen conveniente.

Organización:

El Núcleo de Sucre se define libremente su política pedagógica y científica, en el marco de los reglamentos nacionales y de sus compromisos contractuales. Se administra a sí misma dentro de las estructuras elegidas de que está dotada y opera en de acuerdo a sus organismos, cuyos miembros son elegidos por sufragio directo y secreto por su propia comunidad.

La Coordinación Académica

Misión, Visión y Valores:

La Coordinación Académica del Núcleo de Sucre, se encarga de coordinar y supervisar las actividades docentes del pregrado; también planifica y evalúa las políticas y estrategias dirigidas a la búsqueda de la excelencia en el desarrollo de dichas actividades, y para su integración con las funciones de investigación y extensión, con la finalidad de egresar un Personal capaz de desempeñarse con eficiencia en el cumplimiento de su misión profesional y comprometido en el mejoramiento de la calidad de vida de los venezolanos.

La visión es hacer de la Coordinación Académica una dependencia universitaria que formule y ponga en práctica las nuevas políticas y programas académicos para alcanzar una universidad de excelencia con pertinencia para la misma institución, la región y el país. Asimismo, los valores de la coordinación están referidos a:

Compromiso: Anteponer el bienestar universitario y social a los personales en el desarrollo laboral.

Responsabilidad: Actuar de acuerdo al compromiso establecido con la institución, respetando sus normas y reglamentos.

Respeto: Brindar y exigir conductas que enaltezcan el sentido institucional sin dañar la integridad de las personas.

Confianza: Dar seguridad y certeza a los usuarios en cualquier actividad que se realice, para crear un entorno favorable.

Honestidad: Pensar, hablar, y actuar con apego a principios y valores morales

Los objetivos de la coordinación académica

Objetivo General:

Coordinar todas las actividades académicas del Núcleo.

Objetivos Específicos:

- Coordinar el funcionamiento del Consejo de Núcleo
- Coordinar y supervisar las actividades relacionadas con la admisión, inscripción, registro y demás servicios académicos de los estudiantes
- Coordinar los planes y programas relacionados con las actividades docentes en el Núcleo.
- Programar las labores educativas hacia la comunidad del Núcleo y sus áreas de influencia mediante charlas, conferencias, seminarios y otro tipo de actividades y eventos.
- Suplir las ausencias del Decano y realizar las acciones que por delegación del Decano le sean asignadas.
- Promover actividades para mejorar la calidad y la equidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Promover actividades con la finalidad de mejorar el desempeño estudiantil.
- Supervisar el funcionamiento de las unidades adscritas: Control de Estudios, Sub-Comisión de Investigación, Coordinación de Postgrado, Servicio de Orientación.

La Coordinación Administrativa

El Núcleo de Sucre de la UDO, desde su concepción fue definido como parte del Sistema de Educación Superior al servicio del país, con objetivos comunes a las demás universidades venezolanas y del mundo, asumiendo junto con los otros núcleos, la responsabilidad de la educación Universitaria, convirtiéndose desde sus

inicios en motor fundamental del desarrollo integral en toda la zona nororiental del país, en función de las condiciones, posibilidades y tendencias de desarrollo del estado Sucre. Todo ello ha requerido el fortalecimiento de un equipo humano y técnico, nuevas propuestas educativas, espacios para la discusión, la investigación avanzada y la administración de recursos en pro de todas las actividades desarrolladas en el Núcleo.

Para el cumplimiento de las actividades, la Coordinación Administrativa del Núcleo de Sucre, tiene una estructura organizativa conformada por: la Delegación de Finanzas, la Delegación de Personal, la Delegación de Presupuesto, la Coordinación de Servicios Generales, el Comedor Universitario, el Centro de Computación Administrativa y la Sección de Compras; todas ellas encargadas de la realización de diversos procesos que demandan una sólida formación y vocación de servicio por parte de los representantes de cada una de estas áreas. De igual manera, se encarga de la conducción de los procesos administrativos, con la finalidad de lograr una efectiva distribución y utilización de los recursos, tanto materiales como financieros, administrándolos para el eficiente funcionamiento de los servicios y la satisfacción de las necesidades del colectivo. Estos procesos, representan la guía de acción y funcionamiento del área respectiva, aparte de realizar actividades tales como: vigilar el cumplimiento de las políticas, normas y decisiones que en materia administrativa y financiera dicten los organismos y Autoridades Universitarias.

Misión y Visión de la Coordinación Administrativa

Propiciar, mantener y desarrollar la coordinación entre las diferentes unidades administrativas y de servicios en el Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, para lograr su buen desempeño y así contribuir con el funcionamiento integral de todas las actividades académicas, de investigación y de extensión, a nivel de pregrado y postgrado.

Su visión es consolidarse como una Institución Universitaria de excelencia en la docencia, la investigación y la extensión, que responda eficaz y oportunamente a las exigencias de su entorno y a las demandas de cambios e innovaciones que caracterizan nuestra época.

Objetivos de la Coordinación Administrativa:

La Resolución CU N° 004-84 (1995:14) de la Universidad de Oriente, en la Primera de las Normas sobre los Coordinadores Administrativos del Núcleo, establece que su objetivo será:

- Coordinar todas las actividades administrativas del Núcleo de Sucre

Funciones de la Coordinación Administrativa:

La Resolución CUN° 0004-84 (1985:14), en la Tercera de las Normas sobre los Coordinadores Administrativos de Núcleo, establece que éstos deben cumplir las funciones siguientes:

- Rendir cuenta periódica al Decano, sobre la marcha administrativa del Núcleo.
- Atender y responder consultas en el Núcleo, que por sus características sean necesarias para la interpretación de sistemas, procedimientos e instructivos.
- Responder ante el Vicerrector Administrativo y el Decano sobre el cumplimiento en el Núcleo, de las políticas, normas y procedimientos administrativos en las áreas que les compete.
- Estudiar y analizar los informes y sugerencias de las Delegaciones Administrativas y presentar las que considere convenientes a las consideraciones del Decano.
- Asumir labores de coordinación entre las delegaciones Administrativas y de estas con las Direcciones Centrales.

- Asistir a las reuniones del Consejo de Núcleo con derecho a voz.
- Asistir a las reuniones de Consejo General de Administración.
- Suplir las ausencias temporales del Coordinador Académico.

El Núcleo de Sucre, ofrece una gran cantidad de carreras en diversas áreas para la profesionalización de los Bachilleres provenientes de todo el oriente y el resto del país. Estas carreras están agrupadas en cuatro (4) escuelas:

- Escuela de Ciencias
- Escuela de Humanidades y Educación
- Escuela de Ciencias Sociales
- Escuela de Administración y Contaduría

Asimismo, el Núcleo de Sucre posee una serie de Federaciones, Asociaciones y Centros de estudiantes, que atienden las diferentes necesidades de la comunidad estudiantil.

La información reseñada sobre la Universidad de Oriente, fue suministrada por la página web de la UDO. (Consulta: 26 mayo 2010)

Asociación Sindical de Profesionales de la Universidad de Oriente (Aspudo)

El día 08/09/1994, en la ciudad de Cumaná del Estado Sucre, los profesionales administrativos trabajadores al servicio de la Universidad de Oriente y que laboran en todos sus núcleos universitarios, acordaron en transformar la asociación en sindicato nacional de profesionales, por tal motivo se procedió su inscripción como sindicato ante la Inspectoría Nacional del trabajo, con la finalidad de amparar a todos los trabajadores afiliados a este gremio que laboraran en todos los núcleos de la UDO y cualquier otro núcleo que se cree en el futuro.

Aspudo se organizó de conformidad con los artículos 70 y 72 de la Constitución Nacional y el artículo 400 de la Ley Orgánica del Trabajo. Se constituye esta organización de carácter sindical, sin fines de lucro, apolítica y con personalidad jurídica propia

De acuerdo a lo convenido en su acta, tendrá su domicilio en la Ciudad de Cumaná del estado Sucre y podrá tener delegaciones en las dependencias universitarias de los estados Sucre, Bolívar, Monagas, Nueva Esparta, Anzoátegui y en aquellas entidades en donde funcionen dependencias o núcleos de la UDO y laboren profesionales universitarios.

Objetivo de la organización sindical (Aspudo) según sus estatutos son:

1. Integrar a los profesionales que laboran en la Universidad de Oriente en funciones administrativas-técnicas, jurídicos-legal, de investigación, asistencial, información, cultural, planificación y gerencial, así como también otras actividades de tipo administrativo y profesional en la Universidad de Oriente y sus núcleos en un organismo representativo de los interés y aspiraciones de sus agremiados.
2. Proteger y defender los derechos e interese de sus agremiados.
3. Estimular el desarrollo profesional de los afiliados.
4. Representar a sus afiliados en las negociaciones y conflictos colectivos con ocasión del hecho social del trabajo, especialmente en los procedimientos conciliatorios, conflictivos o de arbitraje.
5. Promover, negociar, celebrar y modificar convenciones colectivas del

trabajo con la Universidad de Oriente o sus organismos de adscripción así como también sus empresas en las cuales tenga mayoría accionaria, o exigir su cumplimiento.

6. Representar y defender a sus miembros y a los trabajadores profesionales que lo soliciten, aunque no sean afiliados al sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales, en los procedimientos administrativos que se relacionen con el trabajador y en los judiciales, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos que para la representación sean necesarios.
7. Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, en la Ley de prevención, Condiciones y Medio ambiente del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.
8. Ejercer especialmente la vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como las normas destinadas a la protección de la maternidad, la familia y menores de edad.
9. Realizar estudios de necesidades en las tareas de educación, cultura, vivienda, transporte, salud, actividades sanas de esparcimiento y buen uso del tiempo libre, realizando análisis de costos para promover la movilización social y cultural y en la capacitación técnica y ubicación de sus trabajadores.
10. Colaborar con la Universidad y los otros miembros de los gremios universitarios que realizan vida universitaria y sindical en la institución,

en la preparación y ejecución de los planes, programas y proyectos de mejoramiento social y profesional.

11. Responder oportunamente a las consultas formuladas por la Universidad de Oriente y proporcionarle los informes que solicite.

12. Fomentar la creación de Cooperativas y Cajas de Ahorros necesarias para el bienestar de sus afiliados.

Aspudo está organizado en:

1. Asamblea de Afiliados
2. Junta Directiva
3. Tribunal disciplinario

Asamblea de Afiliados

Es la máxima autoridad de la asociación sindical de empleados de la UDO. Está constituida por el conjunto de sus Afiliados hábiles convocados estatutariamente y como tal tiene plena autonomía y facultad.

Junta Directiva

La junta directiva será la encargada de administrar y dirigir esta asociación sindical. Y está constituida por seis miembros:

- Presidente
- Vice-presidente
- Secretario de Actas

- Secretario de Finanzas
- Dos (2) Vocales

El Tribunal Disciplinario

Es el organismo autónomo y competente para conocer y clasificar las faltas contra la ética y la disciplina gremial, asimismo, procede aplicar medidas de acuerdo a lo establecido en sus estatutos y elabora y aprueba su reglamento interno.

Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente (Aseudo)

Aseudo nace mediante Asamblea realizada el día 02 de Abril de 2004 y se establece como una organización de carácter laboral de trabajadores administrativos, basándose en lo establecido en la carta Magna en los artículos números 57, 61, 95, 96 y 97; así como la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 400. Es una organización de carácter laboral y gremial, sin fines de lucro, con personalidad jurídico-laboral propia, que agrupa y representa a los empleados administrativos, profesionales, técnicos y de servicios, contratados, de la UDO específicamente en el Estado Sucre.

Esta asociación sindical de Empleados de la UDO, tendrá duración indefinida, establecerá domicilio en la ciudad de Cumaná, Estado Sucre y tendrá delegaciones y representaciones donde funcionen dependencias de la UDO dentro del Estado Sucre y que geográficamente lo requiera.

Aseudo, tiene por objetos y fines lo siguiente:

1. Representar y defender los intereses de todos los trabajadores de la Universidad de Oriente afiliados a la Asociación Sindical ante las

autoridades universitarias y/o cualquier otra institución pública o privada.

2. Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo con la Universidad de Oriente, hacer valer los derechos que nazcan de estas convenciones, así como vigilar y exigir el cumplimiento de las mejoras laborales contenidas en las Leyes y Reglamentos que beneficien a los trabajadores.
3. Luchar por el bienestar, dignidad, mejoramiento económico y cultural, protección y bienestar social, desarrollo y estabilidad de todos sus afiliados.
4. Elevar la conciencia universitaria y solidaria entre los trabajadores de la Universidad de Oriente y con el resto de trabajadores de la Educación Superior de Venezuela.
5. Contribuir al fortalecimiento, desarrollo y funcionamiento normal y ascendente de la Universidad de Oriente.
6. Luchar por la consolidación de la convención colectiva del trabajo como derecho adquirido de los trabajadores de la Universidad de Oriente.
7. Fomentar la creación de instituciones que puedan mejorar el nivel de vida de la familia de cada trabajador.
8. Luchar por la defensa de la libertad de expresión, el respecto a la autonomía universitaria, a las conquistas laborales, por los principios democráticos y participativos y por el respecto a la autodeterminación

de los pueblos.

9. Luchar por el respeto a los estatutos, a los reglamentos y resoluciones emanadas de la Asociación Sindical y por el respeto a los estatutos, reglamentos, normas y resoluciones de la Federación Nacional.
10. Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.
11. Crear fondos de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte, a la recreación y al turismo.
12. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajos para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental y para la sociedad.
13. Mantener relaciones de amistad y solidaridad con todas las organizaciones gremiales de la Universidad de Oriente y del país, especialmente con aquellas que sean afines a la asociación Sindical, así como, con organizaciones no gubernamentales de educación, promoción y defensa de los derechos humanos (ONG).

Los organismos de dirección de Aseudo son:

- La Asamblea General
- La Junta Directiva

- El tribunal Disciplinario.

Asamblea general

La asamblea general es la máxima autoridad de la Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente. Está constituida por el conjunto de sus afiliados hábiles convocados estatuariamente y como tal tiene plena autoridad y facultad. Sus actividades no están sometidas a ningún otro organismo de dirección. Una vez constituida, según los presentes estatutos, representa a la totalidad de los afiliados de esta Asociación Sindical y las decisiones que allí se tomen, son de obligatoria aceptación para todos los afiliados, aun para aquellos que no hubiesen concurrido a la sesión correspondiente. La Asamblea general puede ser Ordinaria o extraordinaria.

Junta Directiva

Es el órgano ejecutivo de la Asociación Sindical de Empleados de la Universidad de Oriente, responsable de ejecutar las decisiones de la Asamblea General y estará integrada por once (11) miembros, quienes gozarán de de inamovilidad laboral y fuero sindical, excepto el Secretario de Jubilados y Pensionados, de acuerdo a lo establecido en el artículo 451 de la L.O.T

La junta directiva estará conformada de la siguiente manera:

- Secretario General
- Secretario de Reclamos, Contratación Colectiva y Conflictos.
- Secretario de Organización, Formación y Capacitación.
- Secretario de Finanzas.
- Secretario de actas y Correspondencias.

- Secretario de Profesionales y Técnicos.
- Secretario de Medios y Propaganda.
- Secretario de Deporte y Recreación.
- Secretario de Cultura y Sociales.
- Secretario de Jubilados y Pensionados.
- Delegado de la Federación Nacional.

Tribunal disciplinario

El tribunal disciplinario de ASEUDO es el organismo autónomo y competente para conocer y calificar las faltas contra la ética y la disciplina gremial y profesional de los afiliados en segunda instancia. Asimismo proceden o no sobre las medidas de veto solicitadas de acuerdo a lo previsto en los estatutos. También se da a la tarea de conocer y decidir sobre violaciones de los presentes estatutos, acuerdos y resoluciones tomadas por este organismo, por parte de la junta directiva. Además el tribunal disciplinario es el que labora y aprueba su reglamento interno.

Sindicato de Obreros Bolivarianos de la Universidad de Oriente con Sede en el Estado Sucre (Sobudoes)

Sobudoes nace mediante Asamblea realizada el día 07 de Junio de 2008 y se establece como una organización de carácter laboral de obreros, basándose en lo establecido en la carta Magna en los artículos números 57, 61, 95, 96 y 97; así como la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 400. Es una organización de carácter laboral y gremial, sin fines de lucro, con personalidad jurídico-laboral propia, que agrupa y representa a los Trabajadores Activos, Jubilados y Pensionados que laboran en el Núcleo de Sucre.

Sobudoes tiene duración indefinida y, estableció domicilio en el Rectorado de la UDO y tendrá delegaciones y representaciones donde funcionen dependencias de la UDO en el estado Sucre.

Sobudoes tiene por objeto y fines lo siguiente:

1. Representar y defender los intereses de todos los trabajadores de la educación superior afiliados Sobudoes ante las autoridades universitarias y/o cualquier otra institución pública o privada.
2. Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo con las instituciones universitarias, hacer valer los derechos que nazcan de estas convenciones, así como vigilar y exigir el cumplimiento de las mejoras laborales contenidas en las Leyes y Reglamentos que beneficien a los trabajadores.
3. Elevar la conciencia universitaria y solidaria entre los trabajadores de la UDO y con el resto de trabajadores de la Educación Superior de Venezuela.
4. Promover la capacitación y adiestramiento de todo el personal afiliado y velar por su reclasificación.
5. Elevar la conciencia universitaria y solidaria entre Sobudoes y con el resto de trabajadores de la Educación Superior de Venezuela.
6. Contribuir al fortalecimiento, desarrollo y funcionamiento normal y ascendente de las instituciones donde se desempeñan.
7. Luchar por la consolidación de la convención colectiva del trabajo como

derecho adquirido de Sobudoes

8. Fomentar la creación de instituciones que puedan mejorar el nivel de vida de la familia de cada trabajador.
9. Luchar por la defensa de la libertad de expresión, el respecto a la autonomía universitaria, a las conquistas laborales, por los principios democráticos y participativos y por el respecto a la autodeterminación de los pueblos.
10. Luchar por el respecto a los estatutos, a los reglamentos y resoluciones emanadas de Sobudoes.
11. Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.
12. Mantener relaciones de amistad y solidaridad con todas las organizaciones gremiales del país, especialmente con aquellas que sean afines a este sindicato, así como, con organizaciones no gubernamentales de educación, promoción y defensa de los derechos humanos (ONG).

Los organismos de dirección de Sobudoes son:

- La Asamblea General
- La Junta Directiva
- El tribunal Disciplinario.
- Comisión Electoral

Asamblea general

La Asamblea General es la máxima autoridad del Sindicato, está constituida por el conjunto de sus afiliados hábiles convocados estatuariamente y como tal tiene plena autoridad y facultad. Sus actividades no están sometidas a ningún otro organismo de dirección. Una vez constituida, según los presentes estatutos, representa a la totalidad de los afiliados del sindicato y las decisiones que allí se tomen, son de obligatoria aceptación para todos los afiliados, aun para aquellos que no hubiesen concurrido a la sesión correspondiente. La Asamblea general puede ser Ordinaria o extraordinaria.

Junta directiva

Es el órgano ejecutivo de Sobudoes responsable de convocar las asambleas y ejecutar las decisiones de la Asamblea General y está integrada por dieciséis (16) miembros, los cuales son los siguientes:

- Presidente
- Secretario General
- Secretario de Organización.
- Secretario de Reclamos.
- Secretario de Finanzas.
- Secretario de Actas y Correspondencias y Publicaciones.
- Secretaría de Vigilancia y Disciplina.
- Secretaría de Seguridad e Higiene Industrial.
- Secretaría de la Mujer.
- Secretaría de Asuntos sociales.
- Secretaría de Jubilados y Pensionados.
- Secretario de Propaganda.

- Secretario de Deportes.
- Primer Vocal.
- Segundo Vocal.
- Tercer Vocal.

Tribunal disciplinario

El tribunal disciplinario de Sobudoes, es el organismo autónomo y competente para conocer y calificar las faltas contra la ética y la disciplina gremial y profesional de los afiliados en segunda instancia. Asimismo proceden o no sobre las medidas de veto solicitadas de acuerdo a lo previsto en los estatutos. También se da a la tarea de conocer y decidir sobre violaciones de los presentes estatutos, acuerdos y resoluciones tomadas por este organismo, por parte de la junta directiva. Además el tribunal disciplinario es el que labora y aprueba su reglamento interno.

Sindicato de Trabajadores UDO Núcleo de Sucre (Studons)

El sindicato de trabajadores la Universidad de Oriente del Núcleo de Sucre, nace el 22 de Febrero de 1963 en la ciudad de Cumaná del Estado Sucre, su domicilio será la Ciudad de Cumana, del Estado Sucre y tendrá Jurisdicción en todo el territorio del Estado, con una duración indefinida.

Studons tiene por objetivos y fines lo siguiente:

El sindicato de la Universidad de Oriente del Núcleo de Sucre tiene como objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción y el y mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados. En la

consecución de los objetivos antes dichos, el sindicato empleara los medios siguientes:

1. Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus asociados ante las autoridades universitarias y organismos públicos.
2. Representar a sus asociados en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de consolidación y arbitraje.
3. Promover, negociar, celebrar, revisar, y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.
4. Representar y defender a sus asociados y a los trabajadores que lo soliciten, aunque no sean socio del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales, en los procedimientos administrativos que se relacionen con el trabajador y, en los judiciales sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos que para la representación, y en sus relaciones con los patronos.
5. Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, especialmente las de prevención, higiene y seguridad sociales, de prevención, Condiciones y medio ambiente del Trabajo, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre.
6. Ejercer especialmente la vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.

7. Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, clubes destinados al deporte y la recreación o al turismo. La administración y funcionamiento de las cooperativas se regirá por las pertinentes a ellas.
8. Colaborar con las autoridades, organismo e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramientos y cultura y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.
9. Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades universitarias y proporcionar los informes que se les soliciten, de conformidad con las leyes.
10. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajos para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental y para la sociedad.
11. En general, las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.

Los organismos de dirección de Studons son:

- La Asamblea General
- La Junta Directiva
- El tribunal Disciplinario.

Asamblea general

La Asamblea General es la máxima autoridad del sindicato de STUDOS. Está

constituida por el conjunto de sus afiliados hábiles convocados estatualmente y como tal tiene plena autoridad y facultad. La Asamblea general puede ser Ordinaria o extraordinaria.

Junta directiva

Sera la encargada de administrar y dirigir el sindicato, la cual estará conformada de la siguiente manera:

- Secretario General
- Secretario de Organización
- Secretario de Trabajos y Reclamos
- Secretario de Actas y Correspondencia
- Secretario de Finanzas
- Secretario de prensa y Propaganda
- Secretario de Asuntos Sociales.
- Tres (3) Vocales
- Tres (3) miembros principales del Tribunal Disciplinario con su respectivo suplentes.

Tribunal disciplinario

Tendrá como objeto conocer acciones que puedan interesarse contra los socios del sindicato, por indisciplina o falta contra los estatutos. De sus decisiones deberá apelarse por ante la Asamblea General.

CAPITULO III

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentaran los resultados del análisis de los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario y de la observación directa realizado a 125 afiliados de los gremios del personal administrativo y obrero del núcleo de sucre. Los datos recabados se tabularon y analizaron de acuerdo con los objetivos que se plantearon, con la finalidad de estudiar el estilo de liderazgo, y así establecer una serie de conclusiones.

Los Gremios son asociaciones de personas que tienen por objeto representar y defender los intereses comunes de sus asociados, además la participación de sus directivos es determinante en el proceso de liderazgo para la consecución de sus objetivos. Por tal motivo, es de suma importancia para la UDO y su entorno social conocer cómo es el desempeño de los directivos de los sindicatos que hacen vida en ella con respecto a sus funciones. Así, el presente capítulo está enfocado analizar el estilo de liderazgo presente en los Gremios del personal administrativo y de obreros de la UDO Del Núcleo de Sucre. Es por ello, que las siguientes tablas con distribución absoluta y porcentual, mostraran gráficamente y conjuntamente con un análisis como es el desempeño de sus directivos según los resultados obtenido de las encuestas realizadas a sus afiliados.

Afiliación.

La Tabla numero N° 1 refleja la composición en relación a los años de afiliación de los miembros de los sindicatos del personal administrativos y obreros Del Núcleo de Sucre. Con respecto al resultado de esta tabla, nos permite determinar que los porcentajes más altos son los que pueden expresar mejor como ha sido el

desempeño de sus directivos en el transcurso de estos años. Es por ello, que en términos generales el 47,2%, en cuanto al tiempo de afiliación es de 6 o más años, conjuntamente con el 33,6% siendo su tiempo de afiliación de 2 a 3 años, son los que han observado por lo menos dos periodo consecutivos de la labor de sus directivos, y por ende, son los que pueden dar una opinión más certera de cómo ha sido su desempeño, en especial su liderazgo.

En resumidas cuentas el cuestionario aplicado a los afiliados de los sindicatos del personal administrativos y obrero Del Núcleo de Sucre, es una base valiosa para la determinación del liderazgo de los directivos de dichos sindicatos, debido que en términos generales el 80,8% de sus afiliados tiene de dos años en adelante observando el desempeño de las actividades de esos directivos.

Tabla N°1: Tiempo de Afiliación

Años	Frecuencia			Porcentaje		
	Obrero	Empleado		Obrero	Empleado	
Menos de 1 Año	7	4	11	10,4	6,9	8,8
2 – 3 Años	24	18	42	35,8	31,0	33,6
4 – 5 Años	3	10	13	4,5	17,2	10,4
6 ó Más Años	33	26	59	49,3	44,8	47,2
Total	67	58	125	100,0	100,0	100

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, en Junio del 2010

Ambiente de trabajo

La información recogida mediante el instrumento de investigación establece de manera concluyente que las actividades desarrolladas, por los líderes gremiales del

personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre, en el ambiente de trabajo, son consideradas, por sus afiliados, óptimas; debido a que la organización del trabajo, el compromiso al mantenimiento en su área de trabajo, la interacción con sus subordinados en las actividades y tareas que realizan, están orientadas para que se realicen eficientemente.

Sin embargo, mediante la observación directa, se pudo constatar que la información suministrada por sus afiliados no se corresponde, cabalmente, con lo notado, en la observación directa, ya que se pudo detectar que las condiciones en las áreas de trabajo no son las más apropiadas, en especial las oficinas donde se encuentran ubicados los sindicatos del personal obrero, debido a que su infraestructura está deteriorada, carecen de sillas, muebles, escritorio y de artículos de oficinas.

No obstante, los líderes de ambos gremios (obreros y empleados) del Núcleo de Sucre, hacen notables esfuerzos para lograr los objetivos que se persiguen en su área de trabajo, a pesar de las carencias lo cual es apreciado positivamente por sus afiliados.

La Tabla N° 2 Expresa con claridad que el gremio obrero es percibido por sus asociados, como una institución que está en alta correspondencia con las necesidades de sus agremiados, en comparación con el gremios del personal administrativo cuyos líderes responden en menor medida a los requerimientos de sus afiliados.

Cuando agrupamos las frecuencias siempre y casi siempre, en ambos sectores, dan como resultado 79,1% de rendimiento para el gremio obrero y 56,9% el administrativo. Con estos resultados podemos señalar que existe una clara tendencia de los líderes sindicales del personal obrero a tener más propensión de servicio hacia los suyos, que el ejercicio que ejecutan los del sector administrativo.

Tabla N° 2: Frecuencia con la que los líderes sindicales responden a las necesidades de los afiliados

FRECUENCIA	Número			Porcentaje		
	Obreros	Empleados		Obreros	Empleados	
Siempre	46	16	62	68,7	27,6	49,6
Casi Siempre	7	17	24	10,4	29,3	19,2
Algunas Veces	12	21	33	17,9	36,2	26,4
Nunca	1	4	5	1,5	6,9	4,0
No Sabe, No Responde	1		1	1,5		0,8
Total	67	58	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, en Junio del 2010

Sin embargo, la apreciación de los afiliados al gremio del personal administrativo también, es bueno, ya que al sumar las frecuencias, siempre y casi siempre, se alcanza 56%, que representa un porcentaje importante en cuanto a la apreciación que tienen sus afiliados de esa instancia gremial. Finalmente, podemos deducir que los resultados obtenidos de la adición de las frecuencias siempre y casi siempre, expresados en la tabla N° 2, ambos gremios dan muestras de correspondencia de cooperación para con sus miembros en la solución de sus problemas. También, podríamos señalar que estos directivos representan una expresión de personas con una disposición o actitud de servicio, correspondiente con su rol de líderes.

En conclusión, ambos gremios tienen presente características muy propias de quienes persiguen ejercer un liderazgo auténtico al proporcionar apoyo y solidaridad a sus afiliados; noble labor que fortalece la fortaleza del ser humano.

Logros de los objetivos

La funciones ejercidas tanto por los gremios del personal administrativos y obrero del Núcleo de Sucre, se corresponden con lo contemplado en sus estatutos, es por ello que los porcentajes expresados en la Tabla N° 3 dan muestra evidente de que los líderes de ambos gremios cumplen con sus funciones en el marco de lo que establecen las normas legales por las cuales ellos se rigen, según la opinión de sus afiliados. Si sumamos las frecuencias de, siempre y casi siempre, según lo expresado en la tabla para ambos gremios, se logra 77,6% a favor de gremio obrero y 70,7 % para el administrativo, los cuales son porcentajes muy significativos

Estos datos confirman, en opinión de sus afiliados, que los líderes de ambos gremios tienen dominio de sus funciones, propias de los líderes de hoy, respeto a las normas jurídicas establecidas y defensa de los legítimos intereses de sus asociados, por eso luchan por un bienestar colectivo, su dignidad, y el mejoramiento económico.

Definitivamente, queda expresado, en opinión de los consultados, que los líderes de ambos gremios, manejan con destrezas y habilidad la actividad gremial.

Ante la situación planteada, en torno al cumplimiento de los objetivos establecidos en su reglamentación, se deduce, que los directivos de los gremios del personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre, son líderes con características muy relacionadas con la integridad, el compromiso, el afán de logro y actitudes emprendedoras propias de los líderes democráticos y transaccionales.

Tabla N° 3: Frecuencia en la que los líderes sindicales cumplen sus funciones apegado a la reglamentación

FRECUENCIA	Número			Porcentaje		
	Obreros	Empleados		Obreros	Empleados	
Siempre	37	20	57	55,2	34,5	45,6
Casi Siempre	15	21	36	22,4	36,2	28,8
Algunas Veces	12	14	26	17,9	24,1	20,8
Nunca	2		2	3,0		1,6
No Sabe, No Responde	1	3	4	1,5	5,2	3,2
Total	67	58	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, en Junio del 2010

Toma de decisiones

En relación a la toma de decisiones, los datos contenidos en tabla señalan, explícitamente, la frecuencia con la que los líderes gremiales del personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre, consultan a sus agremiados para la toma de decisiones.

Los datos contenidos en la tabla N° 4 expresan, en términos porcentuales, casi una misma realidad en cuanto a la imposición de las decisiones. Tanto en el gremio obrero como al que agrupa al personal administrativo, las frecuencias señalan una inclinación de la directiva a tratar de imponerse en la toma de decisiones. No obstante se nota cierta resistencia ante este hecho.

Con respecto a los gremios de obreros, hay una tendencia más elevada en comparación con la de los empleados, en la imposición de decisiones, ya que 47,8 %

de ellos señalan que siempre y casi siempre imponen sus decisiones, en tanto que el gremio del personal administrativo en las frecuencias antes expresadas muestra 27,5%.

Tabla N° 4: Frecuencia en la que el líder sindical impone o no sus decisiones

FRECUENCIA	Número			Porcentaje		
	Obreros	Empleados		Obreros	Empleados	
Siempre	19	2	21	28,4	3,4	16,8
Casi Siempre	13	14	27	19,4	24,1	21,6
Algunas Veces	23	26	49	34,3	44,8	39,2
Nunca	12	15	27	17,9	25,9	21,6
No Sabe, No Responde		1	1		1,7	,8
Total	67	58	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, en Junio del 2010

En la tabla N° 5 podemos observar que entre ambos sindicatos hay una elevada cifra 73,6 % que considera que los líderes sindicales consultan y buscan consenso con sus afiliados al momento de tomar una decisión. En tal sentido, según las frecuencias mostradas en la tabla N° 5; los líderes consultan y buscan consenso con sus afiliados, confirman la necesidad de los líderes de incorporar con más frecuencia a sus asociados para hacer cada vez más democrática y participativa la toma de decisiones. Los afiliados deberían participar en mayor proporción en las consultas y tomas de decisiones cuando así se amerite o para llevar a cabo proyectos en beneficios de sus intereses.

Tabla N° 5 Mecanismos utilizados para la toma de decisiones

MECANISMOS	Número			Porcentaje		
	Obreros	Empleados		Obreros	Empleados	
Decide sin consultar con sus afiliados	10	17	27	14,9	29,3	21,6
Consulta y se consensa con sus afiliados	54	38	92	80,6	65,5	73,6
Deja que sus afiliados tomen la decisión	2	2	4	3,0	3,4	3,2
No Sabe, No Responde	1	1	2	1,5	1,7	1,6
Total	67	58	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, en Junio del 2010

Cabe destacar entonces, que 80,6 % y 65,5 % de los encuestados opinan que los líderes de los gremios del personal de obreros y de empleados respectivamente, son personas que se ocupan de que sus afiliados participen en la toma de decisiones, una actitud típica de los líderes democráticos o participativos.

Cuándo se indagó con los encuestados sobre la frecuencia con que los líderes sindicales responden o no a decisiones unilaterales o beneficios personales, los resultados que se presentan en la tabla N° 6 demuestran que 55% de los obreros considera que, siempre o casi siempre, los que fungen como líderes sindicales toman decisiones en función de sus beneficios personales.

Esta tabla muestra claramente, en referencia del sector obrero, unos de los problemas más graves por el cual atraviesa gran parte de sectores de la sociedad venezolana, como son los actos de conductas antiéticas e inmorales.

Tabla N° 6: Los líderes sindicales responden o no a decisiones unilaterales y beneficios personales

FRECUENCIA	Número			Porcentaje		
	Obreros	Empleados		Obreros	Empleados	
Siempre	25	6	31	37,3	10,3	24,8
Casi Siempre	12	13	25	17,9	22,4	20,0
Algunas Veces	17	22	39	25,4	37,9	31,2
Nunca	12	14	26	17,9	24,1	20,8
No Sabe, No Responde	1	3	4	1,5	5,2	3,2
Total	67	58	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, en Junio del 2010

También, es una evidencia que el sector obrero no está en consonancia con la lucha igualitaria y solidaria con sus miembros. Indicando, además, el desapego a las normas y a los estatutos que regulan sus actividades. Asimismo, estos resultados comprueban la actitud negativa de la masa de trabajadores por el lucro indebido que obtienen sus líderes.

En tal sentido, los resultados obtenidos dan muestra que estos líderes carecen de las característica de integridad, compromiso y de la generación de riqueza y distribución con justicia.

Por su parte, los directivos del gremio administrativo se apegan más a las normas éticas y morales. Es decir, son más íntegros, según lo demuestran los resultados de las encuestas en las frecuencias agrupadas (siempre y casi siempre) con 32,7 % . En definitiva, los resultados de esta tabla demuestran la presencia de actos de corrupción por parte de los directivos de los gremios de obreros, es por ello que las nuevas directivas deben unir esfuerzos y aplicar los correctivos necesarios ante estos hechos y fomentar una cultura en la que estén presentes valores éticos y morales.

Valores y aptitudes

Según lo que se muestra en la tabla N° 7 la calidad de las relaciones entre los líderes gremiales del personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre y sus afiliados, se pueden considerar óptimas, por cuanto al resultado de la investigación así lo confirma, cuando se suman las frecuencias de excelentes y buenas.

Tabla N° 7: Situación en la cual se encuentran las relaciones de los líderes sindicales y sus afiliados

RELACIONES	Número			Porcentaje		
	Obreros	Empleados		Obreros	Empleados	
Excelentes	29	14	43	43,3	24,1	34,4
Buenas	24	21	45	35,8	36,2	36,0
Regular	10	17	27	14,9	29,3	21,6
Malas	4	5	9	6,0	8,6	7,2
No Sabe, No Responde		1	1		1,7	0,8
Total	67	58	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, en Junio del 2010

Es decir, 70,4% de las frecuencias agrupadas en términos generales, demuestra la franca afinidad existente entre los afiliados hacia sus líderes. Sin embargo, es necesario resaltar que la información manifestada hacia el sector obrero en esta tabla, no coincide con la tabla N°6, debido a que en aquel se percibe malestar y en este se manifiestan buenas relaciones. Por ende, la tabla N°7 indica que las frecuencias con mayor porcentaje expresan que las relaciones interpersonales entre los líderes sindicales y sus afiliados son favorables, con una tendencia hacia lo óptimo. Asimismo, demuestran el compromiso de los líderes democráticos en mantener buenas relaciones.

Por otra parte, la tabla N° 8 expresa que los líderes gremiales del personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre, cooperan con sus afiliados a la hora de resolver algún problema, lo que se evidencia cuando se suman las frecuencias de siempre y casi siempre. Sin embargo, se hace evidente que, al agrupar las frecuencias de siempre y casi siempre, 83,6%, establecido por el criterio de los asociados, la representación gremial obrera facilita gran cooperación a sus afiliados a la hora de resolver algún problema.

Por otro lado 62% de los afiliados al gremio del personal administrativo consideran que existe una importante cooperación del gremio al que están asociados a la hora de resolver algún problema. Los datos plasmados en la tabla evidencian, sin duda alguna, que los asociados en ambos gremios sienten la solidaridad y protección de quienes los dirigen, en tanto asumen efectivamente su rol gremial.

Tabla N° 8 Frecuencia en la cual los líderes sindicales cooperan o no con sus afiliados a la hora de resolver algún problema

ACTITUD	Número			Porcentaje		
	Obreros	Empleados		Obreros	Empleados	
Siempre	43	18	61	64,2	31,0	48,8
Casi Siempre	13	18	31	19,4	31,0	24,8
Algunas Veces	7	18	25	10,4	31,0	20,0
Nunca	4	3	7	6,0	5,2	5,6
No Sabe, No Responde		1	1		1,7	0,8
Total	67	58	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, en Junio del 2010

Los resultados expresados en la tabla N° 9 muestran claramente, que 77,6% de los obreros y 65,5 % del personal administrativo encuestado, admiten la actitud positiva de los líderes sindicales al momento de desempeñar sus actividades.

Tabla N° 9: Frecuencia con la que los líderes sindicales demuestran o no una actitud positiva al momento de desempeñar sus actividades

ACTITUD	Número			Porcentaje		
	Obreros	Empleados		Obreros	Empleados	
Siempre	44	20	64	65,7	34,5	51,2
Casi Siempre	8	18	26	11,9	31,0	20,8
Algunas Veces	13	17	30	19,4	29,3	24,0
Nunca	2	2	4	3,0	3,4	3,2
No Sabe, No Responde		1	1		1,7	,8
Total	67	58	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, en Junio del 2010

Los datos presentados en la tabla señalan evidencias, de la confianza que tienen depositada en los líderes sindicales sus agremiados. Con estos resultados, se puede concluir que los directivos de ambos gremios tienen siempre una disposición positiva a la hora de enfrentar los retos que le depara la actividad que desempeñan, la cual es reconocida y considerada por sus asociados. Así mismo, se podría decir, que esta actitud positiva es típicas de la personas integras, comprometidas, y son unas de las características más importante del liderazgo.

En relación a la actitud de los líderes sindicales ante las situaciones irregulares del núcleo tales como robo, huelgas y otros hechos similares, la tabla N° 10 muestra que, tanto los líderes de los gremios de obreros, como los del sector administrativo, según los afiliados, muestran una tangible actitud de indiferencia ante esas situaciones.

Tabla N° 10 Actitud de los líderes sindicales frente a una situación determinada (huelgas, robos y resolución de problemas.

FRECUENCIA	Número			Porcentaje		
	Obreros	Empleados		Obreros	Empleados	
Siempre	23	5	28	34,3	8,6	22,4
Casi Siempre	10	9	19	14,9	15,5	15,2
Algunas Veces	15	22	37	22,4	37,9	29,6
Nunca	18	19	37	26,9	32,8	29,6
No Sabe, No Responde	1	3	4	1,5	5,2	3,2
Total	67	58	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, En Junio Del 2010

Su postura varía muy poco ante tales hechos; siendo los del sector administrativo el que manifiesta mayor desinterés en la búsqueda de soluciones a estos problemas.

Si agrupamos las frecuencias, de siempre y casi siempre, nos indicaran un 49,1 % en obreros y 24,1 % en administrativos y si juntamos las frecuencias, nunca y algunas veces, estas adicionan un 49,3 % en obreros y 70.7 % en administrativos. Datos validan la afirmación antes expresada. El cambio de conducta de los líderes sindicales en la búsqueda de soluciones hacia esos acontecimientos parece no mostrar el interés requerido, sobre todo en los líderes gremiales del personal administrativo, los cuales representan la mayor proporción de desinterés de ambos sindicatos. Los Líderes obreros muestran un sencillo interés ante tales sucesos.

Comunicación

Se puede apreciar en, la tabla 11 que la comunicación de los líderes sindicales con sus agremiados, según 74,6 % de los obreros encuestados y 63,8% de los empleados, manifestaron que los canales directos son los más usados

Tabla N° 11: Canales de comunicación usados por los líderes sindicales

CANALES DE COMUNICACIÓN	Número			Porcentaje		
	Obreros	Empleados		Obreros	Empleados	
Directos	50	37	87	74,6	63,8	69,6
Indirectos	14	17	31	20,9	29,3	24,8
Directos e Indirectos	2	2	4	3,0	3,4	3,2
No Sabe, No Responde	1	2	3	1,5	3,4	2,4
Total	67	58	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, en Junio del 2010

Estos resultados reflejan la existencia de efectivos canales de comunicación por parte de ambos sindicatos. Su sobresaliente uso permite mejor fluidez comunicacional y más eficiente la comunicación y el trato entre las partes.

Esta conducta que asumen los dirigentes en el tema comunicacional, dan muestra, una vez más, de la presencia del estilo de liderazgo democrático y participativo. Es decir, los directivos de ambos sindicatos se preocupan por alentar la participación, las decisiones de métodos de trabajo, empleando la retroalimentación con canales directos, como una oportunidad de guiar a sus subordinados.

Estos resultados se ven refrendados en los resultados que se muestran en la tabla N° 12 cuando a los encuestados se les preguntó sobre la situación actual de la comunicación.

Así, 80,6 % de los obreros y 62,1% de los empleados, opinaron que la comunicación con los líderes sindicales está catalogada entre excelente y buena, lo que indica que los líderes de ambos gremios, realizan un importante proceso de comunicación.

Estos resultados indican, además, que la comunicación está presente en los líderes gremiales de ambos sindicatos y, es una característica de los líderes democráticos, que ven en la retroalimentación la oportunidad de alcanzar el éxito en los objetivos propuesto.

Tabla N° 12: Situación en la cual se encuentra la comunicación

COMUNICACIÓN	Número			Porcentaje		
	Obreros	Empleados		Obreros	Empleados	
Excelente	37	17	54	55,2	29,3	43,2
Buena	17	19	36	25,4	32,8	28,8
Regula	9	15	24	13,4	25,9	19,2
Mala	3	6	9	4,5	10,3	7,2
No Sabe, No Responde	1	1	2	1,5	1,7	1,6
Total	67	58	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, en Junio del 2010

Formación Profesional y académica de los líderes gremiales

En relación a la formación profesional y académica de los directivos de los gremios del personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre, algunos de los directivos y afiliados del gremio de obreros están cursando estudios a nivel universitario, con la finalidad de seguir con la capacitación y su crecimiento personal y profesional.

La formación de los líderes del gremio de personal obrero del Núcleo de Sucre, está en un nivel de bachillerato. Pero como se mencionó anteriormente, tantos directivos, como afiliados siguen estudiando a un nivel de formación universitaria.

De igual manera, mantienen capacitación técnica en áreas en las cuales desarrollan sus actividades laborales, para un mejor desenvolvimiento.

Con respecto a los directivos del gremio del personal administrativo, una importante cantidad de ellos tienen formación profesional, representada en técnicos superior universitario, licenciados y afines.

En la actualidad, la formación profesional y académica es muy importante en el ejercicio del liderazgo, debido a que los líderes que tienen esta característica, presentan, por lo general, un desempeño mejor en sus áreas de trabajo. Es por ello que deben estimular la permanente formación y capacitación de sus afiliados. Cabe destacar, que la capacitación profesional del sector administrativo, permite un mejor desempeño en actitudes que se relacionan con los principios morales y éticos.

Liderazgo

Como se puede observar en la tabla N° 13, 92,5% de los afiliados de los gremios del personal obrero encuestados, expresan categóricamente que sus directivos desempeñan un liderazgo que se puede catalogar de tipo democrático y participativo. por otra parte, 69%, del gremio del personal administrativo con un porcentaje más bajo expresa de igual manera la presencia de liderazgo democrático en sus directivos. Lo cual evidencia los resultados obtenidos en las tablas anteriores, que determinan la presencia de un liderazgo democrático y participativo.

Tabla N° 13: Presencia de liderazgo por partes de los directivos sobre sus afiliados

	Frecuencia			Porcentaje		
	Obreros	Empleados		Obreros	Empleados	
Si	62	40	102	92,5	69,0	81,6
No	5	16	21	7,5	27,6	16,8
No Sabe, No Responde		2	2		3,4	1,6
Total	67	58	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los afiliados de los gremios del personal administrativos y obreros del Núcleo de Sucre, en Junio del 2010

Los resultados son más que evidentes de la existencia de un notable liderazgo que ejercen los directivos sobre sus afiliados.

Después de analizar los datos suministrados por los encuestados, afiliados a los gremios de empleados y obreros del núcleo de sucre de la UDO, se puede concluir que el liderazgo presente en ambos gremios, es, del tipo democrático y participativo, caracterizado por: la consulta a los asociados en la toma de decisiones cuando hay necesidad de tomar acciones para afrontar los problemas; el fomento de la participación; muestras de un comportamiento positivo, con un profundo sentido de cooperación, en donde se valoran a los afiliados, dándole apoyo en las iniciativas que han de contribuir a su crecimiento personal y bienestar económico, y el estímulo a la comunicación limpia y transparente, entre otras características.

CONCLUSIONES

Una vez analizado y desarrollado el tema de la presente investigación, se llegó a las siguientes conclusiones.

La conducta asumida por los líderes gremiales del personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre, corresponde al estilo de líderes democráticos o participativos, debido a que en su mayoría, los afiliados participan en las consultas y en el proceso de toma de decisiones, al momento de decidir acciones para afrontar los problemas o llevar a cabo proyectos en beneficio del gremio. En definitiva, la influencia de los líderes gremiales del personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre en la conducta de sus afiliados se presenta de una manera sana y positiva. Cabe mencionar que los líderes influyen de manera positiva en la conducta de sus afiliados, por la posición y actitud que asumen los directivos en el ejercicio del liderazgo tales como: ofrecerle la oportunidad a sus afiliados en involucrarse en la toma de decisiones, la buena retroalimentación en el proceso comunicacional, la disposición de servicios que presenta al momento de solucionar problemas reivindicativos del colectivo gremial.

Los valores y actitudes presente en los líderes gremiales del personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre, son aquellos que están presentes en las características del liderazgo, y los cuales son considerados como elementos resaltantes e importantes en los líderes.

En conclusión, los líderes de los gremios del personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre, presentan una predisposición a responder de manera favorable a la solución de los problemas, valorando a sus afiliados y brindándole su apoyo. Además, sus directivos muestran un alto grado de compromiso, actitud de servicio y afán al logro de las metas previstas.

La formación profesional y académica de los líderes gremiales del personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre, en gran medida corresponde al gremio del personal administrativo. Sin embargo, cabe destacar que varios directivos y afiliados del gremio de obrero del Núcleo de Sucre, están cursando estudios universitarios y mantienen una capacitación técnica constante. En fin, la formación básica del sector obrero, está conformada en un nivel de estudio medio diversificado y el sector administrativo en estudios universitarios.

El alcance de los objetivos de los gremios del personal administrativo y obrero del Núcleo de Sucre, corresponde a sus objetivos establecidos. Es decir, los líderes representan y defienden los intereses del colectivo gremial, luchan por el bienestar de todos los afiliados, por la dignidad, el mejoramiento económico, le brindan el apoyo para que se capaciten y estudien. En fin, los líderes de ambos gremios, cumplen con sus fines y objetivos contemplados en sus estatutos y demás normas.

BIBLIOGRAFIA

Textos:

Sily, Alberto J. (1962), La Organización Sindical, Editorial Sudamericana: Buenos Aires, Argentina

Siliceo, Alfonso (1997). Lideres para el siglo XXI. Editorial Mc. Graw Hill: Mexico

Arias, Fidias (1999) El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración. 3º Edición. Editorial Episteme: Venezuela.

Aróstegui, Julio. (2001). La investigación histórica. Teoría y Método. Edición: 2º. Editorial: Crítica

Luthe Garcia, Rodolfo (2006). El líder. Cómo formar al líder del siglo XXI. Editorial Trillas: México

Chiavenato, I. (2005). Administración En Los Nuevos Tiempos. 2ª Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana S.A: México.

Córdova Aponte, Jesús (2004) Elaboración de los proyectos de investigación. Editorial Mailxmail: España.

Diccionario Rioduero (1975). Psicología. Ediciones Rioduero: Madrid España

Diccionario Pequeño Larousse (2002). Ediciones Larousse S.A.: México

Gil Villegas, Francisco (1990) El Liderazgo. Editorial Instituto de Capacitación Política: México D.F.

Hernández Sampieri, Roberto (2006.) Metodología De La Investigación. 4ª edición. Editorial Mcgraw-Hill: México

Koontz, H y Weihrich, H. (1999). Administración. Una perspectiva global. 10ª Edición. Editorial Mc Graw Hill: México.

Martínez, Miguel (1994). La investigación cualitativa etnográfica en educación. Editorial Trillas: México

Pérez, Pablo y Otros (2001). Paradigmas del Liderazgo, Editorial Mc Graw Hill: España

Robbins, Stephen y Mary Coultier. (1996). Administración. Editorial Prentice Hall

Hispanoamericana, S.A: México.

Sabino, Carlos (2.000) El Proceso de la Investigación. Editorial Panapo: Caracas.

Stoner, James, Freeman R. Edward y Gilbert, Daniel. (1996). Administración. 6ª Edición. Editorial Prentice Hall: México.

Weber, Max (1944). (1974) Economía y Sociedad, Vol. I. Editorial Fondo de Cultura Económica: México

Whittaker, James (1970) Psicología, Editorial Interamericana: México

Trabajos de Académicos:

Fuentes, F Yasmín. (2003) Ética y Liderazgo En La Gestión Pública Local (Caso Alcaldía Del Municipio Sucre del Estado Sucre). Trabajo de Grado. Universidad de Oriente. Venezuela.

Directorios Web:

<http://www.sucreudo.gov.ve>

Ángel, Alfredo (15/03/2010). Los retos del liderazgo en América Latina. Disponible en: <http://www.degerencia.com>

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	EL LIDERAZGO DE LOS GREMIOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OBRERO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE. NÚCLEO DE SUCRE.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Gamardo M., Luis C.	CVLAC	17.762.651
	e-mail	Lcgamardo@hotmail.com
	e-mail	
Gil B., Luis A.	CVLAC	12.658.878
	e-mail	siul_ofloda@hotmail.com
	e-mail	lagilbos1975@hotmail.com

Palabras o frases claves:

Liderazgo
Sindicatos
Gestión Publica

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Administrativas	Contaduría Pública

Resumen (abstract):

El liderazgo no es más que cualquier intento de influenciar en el comportamiento de otras personas, para que mediante sus esfuerzos logren un mejor desarrollo y desempeño en llevar adelante sus tareas y así cumplir con los objetivos organizacionales. El liderazgo tiene como propósito, proveer el logro al éxito y orientar a sus seguidores o subalternos a conseguirlo. Es por ello que la presente investigación se planteo un análisis del liderazgo de los Gremios del personal administrativo y obrero de la UDO Del Núcleo de Sucre, teniendo énfasis en objetivos específicos como: describir la conducta asumida de los líderes gremiales, determinar la influencia de los líderes gremiales en la conducta de los afiliados, analizar los valores y actitudes presente en los líderes gremiales, describir la formación académica de los líderes gremiales y, determinar el grado de correspondencia de los gremios de personal del Núcleo de Sucre acorde a los objetivos establecidos. En tal sentido, la metodología utilizada para la investigación, fue de Nivel descriptivo, y el diseño de la investigación se amoldo a un diseño de campo y documental. Se utilizaron fuentes tanto primarias como secundarias, y se implemento la técnica de la encuesta aplicando como instrumento los cuestionarios. Además en la investigación se llego a la conclusión de que la conducta asumida por los líderes gremiales de personal del Núcleo de sucre corresponde al estilo democrático, los líderes influyen de manera positiva en la conducta de sus afiliados, los líderes presentan valores y actitudes, tales como actitud de servicio y afán al logro y, el grado de alcance de los objetivos logrado por los lideres, corresponde a sus objetivos establecidos.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail
Prof. BEATRIZ RAMÍREZ	ROL CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC 4.184.722
	e-mail
	e-mail
Prof. MARÍA T. CENTENO	ROL CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC 5.876.668
	e-mail
	e-mail
	ROL CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC
	e-mail
	e-mail
	e-mail

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2010	07	27

Lenguaje: spa

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis_Liderazgo_Sindicatos_UDO.doc	Application/word

Alcance:

Espacial : _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciatura en Contaduría Pública

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado

Área de Estudio:

Contaduría Pública

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente. Núcleo de Sucre.

